Secrétariat d'État du Canada
Department of the Secretary of State of Canada

Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels

Deuxième rapport du Canada sur les articles 6 à 9

Décembre 1987

Canada

89-03099/

PACTE INTERNATIONAL RELATIF AUX DROITS ÉCONOMIQUES, SOCIAUX ET CULTURELS

DEUXIÈME RAPPORT DU CANADA

sur la mise en oeuvre des dispositions

des articles 6 à 9 du Pacte

Décembre 1987

BIBLIOTHÈQUE
SECRÉTARIAT D'ÉTAT DU CANADA
APR 1 3 1988
LIBRARY
DEPARTMENT OF THE SECRETARY
OF STATE OF CANADA

©Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1988

N° de cat. S2-114/9-1988F

ISBN 0-662-94745-2

AVANT-PROPOS

Le présent rapport a été soumis au Secrétaire général des Nations Unies au mois de mai 1987. Le Canada a adhéré au Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels en mai 1976 et doit soumettre des rapports périodiques sur la mise en oeuvre de ce traité. Le premier rapport du Canada sur les articles 6 à 9, qui portent sur le droit au travail, le droit à des conditions de travail justes et favorables, les droits syndicaux et le droit à la sécurité sociale, a été présenté en 1981. Les premiers rapports sur les articles 10 à 12, qui traitent de la protection de la famille, de la maternité et de l'enfance, du droit à un niveau de vie suffisant et du droit à la santé, et les articles 13 à 15, qui traitent du droit à l'éducation, du droit de participer à la vie culturelle et du droit de bénéficier du progrès scientifique, ont été soumis en 1983 et 1985 respectivement. Avec le présent rapport, le Canada lance son second cycle de rapports devant être soumis aux Nations Unies en vertu de cet important pacte international.

Les rapports sont préparés en étroite collaboration avec les gouvernements des provinces et territoires. Tant au sein de l'administration fédérale que de celle des provinces et territoires, la préparation de ces rapports est une occasion de passer en revue les mesures qui ont été prises pour assurer la mise en oeuvre du Pacte. Cet examen et les nombreuses consultations qui l'accompagnent ne peuvent que faciliter la mise en oeuvre du Pacte au Canada.

Ces rapports sont publiés au Canada à l'intention des personnes et des groupes intéressés. Leur publication vise à encourager les Canadiens à se familiariser avec les mesures adoptées au Canada pour la mise en oeuvre du Pacte et à mieux comprendre les responsabilités que le Canada a contractées lorsqu'il a adhéré à cet important traité international. Pour faciliter la consultation, un index ainsi que le texte du Pacte ont été ajoutés en annexe.

Pour obtenir des exemplaires du rapport, dans l'une ou l'autre des deux langues officielles du Canada, on peut s'adresser à la Direction des communications ou à la Direction des droits de la personne du Secrétariat d'État, à Ottawa, ou à l'un ou l'autre des bureaux régionaux ou locaux du Secrétariat d'État à travers le Canada. Ces rapports sont distribués gratuitement.

Direction des droits de la personne
Secrétariat d'État
Ottawa (Canada)
K1A 0M5

Décembre 1987

TABLE DES MATIÈRES

	Paragraphes	Pages
PREMIÈRE PARTIE : INTRODUCTION GÉNÉRALE	1 - 8	1 - 2
DEUXIÈME PARTIE : GOUVERNEMENT DU CANADA	9 - 64	3 - 12
TROISIÈME PARTIE : PROVINCES	65 - 532	13 - 99
Alberta	65 - 85	13 - 16
Colombie-Britannique	86 - 135	17 - 26
Manitoba	136 - 176	27 - 32
Nouveau-Brunswick	177 - 218	33 - 38
Terre-Neuve	219 - 246	39 - 43
Nouvelle-Écosse	247 - 291	44 - 51
Ontario	292 - 362	52 - 65
Île-du-Prince-Édouard	363 - 417	66 - 76
Québec	418 - 485	77 - 91
Saskatchewan	486 - 532	92 - 99
QUATRIÈME PARTIE : TERRITOIRES	533 - 584	100 - 107
Territoires du Nord-Ouest	533 - 557	100 - 103
Yukon	558 - 584	104 - 107
INDEX		108 - 112
PACTE INTERNATIONAL RELATIF AUX DROITS ÉCONOMIQUES, SOCIAUX ET CULTURELS		113 - 124

PREMIÈRE PARTIE : INTRODUCTION GÉNÉRALE

1. Le présent rapport est le deuxième à être soumis par le Canada sur la mise en oeuvre des articles 6 à 9 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels. Le premier rapport, soumis en avril 1981, est devenu le document de l'ONU no. E/1978/8/Add.32. Il a été examiné, le 5 avril 1982, par le Groupe de travail de session chargé d'étudier l'application du Pacte (E/1982/WG.1/SR.1-2).

2. Le rapport contient des informations sur les mesures adoptées par les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux au sujet de la mise en oeuvre des articles dont il fait l'objet. Il contient une section sur chacune des entités gouvernementales, préparée dans la plupart des cas par le gouvernement de cette entité. Chaque section a été préparée sur la base des directives soumises par le Secrétaire général pour les rapports sur les articles 6 à 9. Les rubriques de ces directives servent généralement de rubriques, de façon résumée, pour les diverses sections et sont dactylographiées en caractères gras.

3. Conformément aux directives émises par le Secrétaire général pour le deuxième rapport, ce rapport ne contiendra généralement que des informations sur les mesures adoptées depuis la présentation du premier rapport. Pour une vue plus complète de la situation de la mise en oeuvre de ces articles au Canada, le présent rapport devrait être examiné concurremment avec le premier rapport. D'autres rapports contiennent également des informations pertinentes, en particulier, les rapports sur les articles 10 à 12 (E/1980/6/Add.32) et 13 à 15 (E/1982/3/Add.34) du Pacte, le premier rapport sur la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW/C.5/Add.16) et les rapports soumis aux termes de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale. Les rapports soumis à l'Organisation internationale du Travail peuvent également être utiles, plus particulièrement ceux qui l'ont été en vertu de la Convention concernant la discrimination (emploi et profession), la Convention sur la politique de l'emploi, la Convention sur le service de l'emploi, la Convention sur l'égalité de rémunération, la Recommandation sur l'égalité de rémunération et la Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical. Ces rapports font état des mesures adoptées par le gouvernement fédéral, les gouvernements des provinces et les administrations territoriales.

4. Les publications suivantes du ministère fédéral du Travail sont également pertinentes : "Faits saillants de l'évolution de la législation du travail", "Les normes du travail au Canada", "Répertoire : santé et sécurité au travail : législation au Canada". Des éditions récentes de ces publications sont attachées au présent rapport.

5. La distribution des pouvoirs en ce qui concerne les matières couvertes par les articles 6 à 9 a été expliquée, dans le premier rapport du Canada, à l'Introduction générale. Il doit être rappelé que ce sont les provinces qui portent la plus grande part de responsabilité pour la mise en oeuvre de ces articles.

6. La Constitution du Canada a été modifiée en 1982 par l'adoption de la Loi constitutionnelle de 1982, laquelle contient la Charte canadienne des droits et libertés. Les dispositions de la Loi constitutionnelle de 1982 ont été expliquées dans l'Introduction générale au rapport du Canada sur les articles 10 à 12

du Pacte ainsi que dans l'Introduction générale au sixième rapport du Canada sur la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale. Les dispositions suivantes sont les plus pertinentes en ce qui a trait aux articles 6 à 9 du Pacte :

- l'article 1, qui stipule que les droits et libertés énoncés dans la Charte ne peuvent être restreints que par une règle de droit, dans des limites qui soient raisonnables et dont la justification puisse se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique;

- l'article 2, qui garantit la liberté de conscience, la liberté d'expression, la liberté de réunion pacifique et la liberté d'association;

- l'alinéa 6(2)b), qui reconnait le droit de tout citoyen canadien et de toute personne ayant le statut de résident permanent au Canada de gagner leur vie dans toute province et qui, en conformité avec le paragraphe 6(4), permet l'adoption de mesures destinées à améliorer, dans une province, la situation d'individus défavorisés socialement ou économiquement, si le taux d'emploi dans la province est inférieur à la moyenne nationale;

- l'article 15, qui reconnait le principe selon lequel la loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, sans discrimination, et qui permet l'adoption de mesures destinées à améliorer la situation d'individus ou de groupes défavorisés;

- l'article 28, qui garantit en toute égalité aux hommes et aux femmes les droits et libertés prévus par la Charte;

- l'article 36, qui engage les gouvernements fédéral et provinciaux à promouvoir l'égalité des chances de tous les Canadiens dans la recherche de leur bien-être, à favoriser le développement économique pour réduire l'inégalité des chances et à fournir à tous les Canadiens, à un niveau de qualité acceptable, les services publics essentiels. L'article 36 consacre également l'engagement de principe du Parlement et du gouvernement du Canada de faire des paiements de péréquation propres à donner aux gouvernements provinciaux des revenus suffisants pour les mettre en mesure d'assurer les services publics à un niveau de qualité et de fiscalité sensiblement comparables.

7. La Loi constitutionnelle de 1982 est entrée en vigueur le 17 avril 1982, à l'exception de l'article 15 qui est entré en vigueur le 17 avril 1985.

8. Les tribunaux ont été saisis d'un certain nombre de causes relatives aux implications de l'article 2 de la Charte canadienne des droits et libertés en contexte syndical. Dans la première de ces causes à avoir été portée devant la Cour suprême du Canada, l'affaire Retail, Wholesale and Department Store Union, Local 580 et al v. Dolphin Delivery Ltd. et al. (18 décembre 1986), la Cour a conclu que le fait pour les membres d'un syndicat ouvrier de dresser des piquets de grève dans le cadre d'un conflit de travail est visé par l'alinéa 2b) de la Charte qui garantit la liberté d'expression. Dans cette même cause, toutefois, la Cour a confirmé le bien-fondé d'une injonction contre un piquet de grève secondaire (c'est-à-dire contre une tierce partie au conflit) notamment parce qu'il s'agissait, aux termes de l'article 1 de la Charte, d'une limite raisonnable aux libertés prévues par la Charte.

DEUXIÈME PARTIE : GOUVERNEMENT DU CANADA

9. La Loi canadienne sur les droits de la personne, S.C. 1976-1977, c. 33, a été modifiée ces dernières années afin d'instituer une meilleure protection contre la discrimination, notamment celle ayant pour motif le sexe ou la déficience. Des précisions concernant ces modifications se trouvent dans le rapport du Canada sur les articles 13 à 15 du Pacte, aux paragraphes 11 à 13, ainsi que dans le septième et le huitième rapport du Canada sur la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, aux paragraphes 66 à 68 et 53 respectivement.

10. La Loi interdit maintenant le harcèlement (dont le harcèlement sexuel) de façon explicite ainsi que la discrimination fondée sur la grossesse ou l'accouchement. Le Code canadien du travail, S.R.C. 1970, c. L-1, suite aux modifications qui y ont été apportées en 1984, interdit le harcèlement sexuel sur les lieux de travail et il oblige l'employeur à établir une politique concernant le harcèlement sexuel et à mettre tous ses employés au courant de cette politique. Le Code s'applique aux domaines de compétence fédérale. Le gouvernement du Canada, en sa qualité d'employeur, a adopté une telle politique qui porte sur le harcèlement sexuel ainsi que sur toute forme de harcèlement sur les lieux de travail.

11. Après que le ministre de la Justice eut déposé, en janvier 1985, un document de travail intitulé Les droits à l'égalité et la législation fédérale, le Parlement a créé un comité parlementaire sur les droits à l'égalité qu'il a chargé de tenir des audiences publiques et de rédiger un rapport sur les questions d'égalité. Dans son rapport intitulé Égalité pour tous, le comité recommande les moyens à prendre, dans les domaines qui relèvent de la compétence fédérale, pour assurer le respect intégral, au sein de la société canadienne, des droits à l'égalité garantis par l'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés.

12. Dans sa réponse intitulée Cap sur l'égalité, le gouvernement s'est engagé à mettre en oeuvre quelques-unes des recommandations du rapport et à étudier plus avant les autres questions qui y sont soulevées. Bon nombre des recommandations à l'égard desquelles il a pris un engagement ont trait à des questions visées par les articles 6 à 9 du Pacte, par exemple, celles qui concernent l'abolition de la retraite obligatoire, l'interdiction de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'élargissement du rôle des femmes dans les Forces armées canadiennes, l'admissibilité aux avantages sociaux pour les travailleurs à temps partiel et l'obligation pour les employeurs de faire des adaptations raisonnables au profit des groupes que la Loi canadienne sur les droits de la personne protège contre la discrimination.

13. La Loi sur les relations de travail au Parlement (Bill C-45), adoptée en juin 1986, lorsqu'elle aura été proclamée en vigueur, étendra l'application du Code canadien du travail à certains employés du Parlement en ce qui concerne les normes du travail, la santé et la sécurité au travail ainsi que le droit à la négociation collective.

ARTICLE 6 : DROIT AU TRAVAIL

B.1. Droit de gagner sa vie par un travail librement choisi

14. Plusieurs initiatives ont été prises à l'égard de l'égalité dans l'emploi ces dernières années, dont la mise sur pied, en juin 1983, de la Commission royale d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi qui présenta son rapport en octobre 1984, la mise au point de programmes d'action positive dans les secteurs privé et public, l'adoption de la Loi sur l'équité en matière d'emploi en avril 1986 et la mise sur pied du Programme de contrats fédéraux en octobre 1986. Ces initiatives visent à aider les groupes visés (les femmes, les personnes atteintes d'une déficience, les autochtones et les membres des minorités visibles) à atteindre l'égalité en matière d'emploi. On trouvera d'autres précisions à ce sujet dans le septième et le huitième rapport que le Canada a présentés aux termes de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (paragraphes 33 et 34 et 44 à 54 du septième rapport et paragraphes 18 et 23 à 33 du huitième rapport).

15. La Loi sur l'équité en matière d'emploi, qui s'applique aux domaines de compétence fédérale, est entrée en vigueur en août 1986. Le gouvernement a, par la suite, élaboré un certain nombre de directives et de documents pour en faciliter l'application dont, un règlement, un guide sur l'équité en matière d'emploi à l'intention des employeurs, un autre guide également destiné aux employeurs et portant sur les exigences relatives à la production de rapports dans ce domaine, une ligne directrice et un manuel de référence sur l'équité en matière d'emploi à l'intention des sociétés d'État et une trousse d'information pour les entrepreneurs qui traitent avec le gouvernement du Canada. Un exemplaire de ces documents accompagne le présent rapport.

16. Le gouvernement a pris de nouvelles initiatives pour améliorer la représentation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale. Par exemple, la Commission de la fonction publique a fait approuver par le gouverneur en conseil un décret d'exclusion qui favorisera la nomination de membres de minorités visibles à certains postes de la fonction publique en soustrayant ces personnes et des postes bien précis à un certain nombre de dispositions de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. Le décret et les règlements sont en vigueur du 22 décembre 1986 au 31 mars 1989.

17. Pour assurer la mise en application effective de cette nouvelle disposition, la Commission de la fonction publique a désigné des coordonnateurs de programme dans chacun de ses bureaux régionaux et établi une section spéciale à la Division de l'action positive qui s'occupera des activités de recrutement et de présentation ainsi que de la gestion du programme.

2. Politiques et techniques de développement économique

18. En novembre 1982, le gouvernement créait la Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada, laquelle avait mandat d'enquêter et de faire rapport sur les perspectives économiques à long terme pour le Canada (décret C.P. 1982-3438). La Commission a présenté son rapport en septembre 1985, et ses recommandations sont actuellement à l'étude.

19. Par suite de la réorganisation entreprise en 1982, le ministère de l'Expansion économique régionale et le ministère de l'Industrie et du Commerce ont fusionné pour former le nouveau ministère de l'Expansion industrielle

régionale. Dans le but de stimuler le développement économique et de réduire les disparités régionales, le nouveau ministère, entre autres mesures, offre de l'aide au secteur industriel et conclut des ententes avec les provinces pour réaliser des projets conjoints ou coordonner les efforts.

20. En janvier 1984, le gouvernement du Canada mettait sur pied le Centre canadien du marché du travail et de la productivité. Le Centre fait appel aux syndicats et aux entreprises pour étudier la question de la productivité dans les secteurs public et privé et pour concilier les avantages de la technologie et les besoins des travailleurs.

21. Le ministère d'État au Développement économique fut démantelé en 1984 et ses responsabilités transférées au ministère des Finances et au ministère de l'Expansion industrielle régionale. Le comité du Cabinet chargé du développement économique régional assure la coordination des activités et des politiques y afférentes.

22. En novembre 1984, le nouveau gouvernement dressait un programme de renouveau économique, s'attachant surtout à mettre en place les conditions nécessaires à une croissance économique productive. C'est dans cette optique que furent convoquées la conférence fédérale-provinciale des premiers ministres sur l'économie, tenue en février 1985, et, le mois suivant, la conférence nationale sur l'économie, présidée par le premier ministre et regroupant des représentants de différents secteurs de l'économie. Les budgets présentés par la suite (mai 1985 et février 1986) portaient également sur les mesures à prendre pour mettre le pays sur la voie du renouveau économique. La création d'emplois et la réduction du déficit budgétaire figurent parmi les grandes priorités du gouvernement.

23. Le Programme de développement économique des autochtones, pourvu d'un capital de 345 millions de dollars, a été lancé le 27 mars 1984 pour une période de quatre ans. Son objectif est de favoriser l'indépendance économique des autochtones en investissant directement des sommes dans des projets économiques et des entreprises commerciales autochtones viables. Dans d'autres initiatives destinées à améliorer le développement économique des autochtones, l'accent est mis sur une plus grande autonomie et sur le contrôle communautaire.

3. Organisation du marché de l'emploi, et 4. Orientation technique et professionnelle et programmes de formation

24. La Commission de l'emploi et de l'immigration continue à offrir, sans frais, un service public de placement destiné à aider les particuliers à trouver un emploi et à aider les employeurs à trouver des employés. Parmi ses principales innovations, on peut noter la mise sur pied d'un système automatisé de traitement des offres d'emploi des secteurs métropolitains, qui permet aux employeurs et aux personnes à la recherche d'un emploi, dans plusieurs grandes villes, d'obtenir immédiatement des renseignements sur les travailleurs et les emplois disponibles, et ce, à la grandeur de la ville. À l'échelle nationale, la Banque nationale d'emplois, système téléphonique informatisé, peut repérer avec précision les possibilités d'emploi partout au Canada.

25. La Commission continue également de mettre en oeuvre, conjointement avec les provinces, des programmes de formation conçus pour accroître les compétences et l'employabilité des Canadiens.

26. La Loi sur la formation professionnelle des adultes a été remplacée par la Loi nationale sur la formation, S.C. 1982, c. 109, qui, adoptée en 1982, donne plus de souplesse aux programmes de formation. Différentes initiatives spéciales en cette matière ont été mises de l'avant pour atteindre les groupes-cibles, notamment, les femmes, les autochtones et les jeunes.

27. De nombreux programmes de stimulation de l'emploi et de création d'emplois ont également été institués. L'objectif principal de ces programmes était de faciliter l'entrée dans le monde du travail aux personnes appartenant à différents groupes défavorisés, par exemple, les femmes, les autochtones, les jeunes, les étudiants, les personnes atteintes d'une déficience et les personnes âgées.

28. Une importante réforme des programmes de formation et de stimulation de l'emploi a été entreprise en 1985 par suite de l'adoption de la nouvelle Planification de l'emploi.

5. Protection contre le licenciement arbitraire

29. Les modifications apportées au Code canadien du travail assurent aux gens une meilleure protection contre le licenciement arbitraire dans les cas de maladie (paragraphe 61.4(1)) ou de saisie-arrêt (article 61.3), par exemple. Le délai prescrit pour le dépôt d'une plainte dans les cas de congédiement injuste a été porté de 30 à 90 jours après la date du renvoi (paragraphe 61.5(2)).

30. Le préavis dans les cas de licenciement d'un groupe d'employés a également été prolongé. Les employeurs doivent maintenant donner un préavis d'au moins 16 semaines lorsqu'ils comptent mettre fin à l'emploi de 50 employés ou plus en moins de 4 semaines (paragraphe 60(1)).

6. Protection contre le chômage

31. La protection contre le chômage est assurée par la Loi de 1971 sur l'assurance-chômage, S.C. 1970-1971-1972, c. 48, ainsi que par les programmes mentionnés ci-dessus portant sur la création d'emplois, le service de placement et la formation.

C. Renseignements sur le niveau d'emploi et le chômage

32. Le taux d'activité des personnes âgées de 15 ans et plus, au sein de la population active, est passé de 62,7 % en 1978 à 65,2 % en 1985. Cette augmentation est surtout attribuable au grand nombre de jeunes et de femmes qui ont fait leur entrée sur le marché du travail; le taux d'activité des jeunes âgés de 15 à 24 ans est passé de 64,4 % à 67,4 % pendant cette période et celui des femmes, de 47,9 % à 54,3 %, tandis que celui des hommes diminuait de 78,1 % à 76,7 %.

33. La croissance de la population active et la récession du début des années 80 expliquent en partie le taux élevé de chômage que le Canada a connu ces dernières années. De 8,3 % qu'il était en 1978, le taux de chômage est descendu à 7,5 % dans les trois années subséquentes, puis il est remonté à 11 % en 1982 et 11,9 % en 1983. Depuis lors, il n'a cessé de fléchir, se situant en moyenne à 11,3 % en 1984 et à 10,5 % en 1985. En octobre 1986, le taux de chômage avait baissé à 9,4 %.

ARTICLE 7 : DROIT À DES CONDITIONS DE TRAVAIL JUSTES ET FAVORABLES

A. Rémunération

34. De 3,50 $ qu'il était en 1981, le salaire minimum dans les domaines de compétence fédérale est passé à 4 $ l'heure en mai 1986. Le salaire minimum distinct qui existait auparavant pour les jeunes a été aboli. De la même façon, la disposition qui permettait au ministre du Travail d'approuver des taux de rémunération inférieurs au salaire minimum pour les personnes handicapées a été abrogée en 1984 par une modification au Code canadien du travail.

35. La Loi canadienne sur les droits de la personne exige que les employeurs dont les secteurs d'activités relèvent de la compétence fédérale versent un salaire égal aux hommes et femmes qui exécutent des fonctions équivalentes. La Commission canadienne des droits de la personne fait enquête sur les allégations de violation des dispositions visant la parité salariale et elle peut référer les plaintes à un tribunal des droits de la personne qui devra juger de leur bien-fondé. Jusqu'au mois d'août 1986, la Commission avait reçu 75 plaintes à ce sujet, dont 32 avaient été rejetées ou retirées et 21 avaient été l'objet d'un règlement; dans ce dernier cas, on estime à environ 22 millions de dollars la masse des salaires rétroactifs versés à environ 5 000 travailleurs canadiens et à environ 13 millions de dollars l'augmentation globale annuelle consentie aux personnes en cause au cours de l'année qui suivit le règlement. Ces règlements ont également eu des répercussions sur d'autres travailleurs, en incitant les employeurs à appliquer volontairement le principe du salaire égal pour des fonctions équivalentes à l'intention des autres travailleurs.

36. La Commission diffuse des renseignements pour aider les employeurs et les employés à mieux comprendre les principes qui sous-tendent la notion du salaire égal pour des fonctions équivalentes, énoncée à l'article 11 de la loi. Elle a émis des ordonnances sur l'égalité de rémunération et publié un guide d'interprétation de l'article 11 de la Loi, un document de travail sur les méthodes et les principes d'application de cet article et un recueil des cas étudiés entre 1978 et 1984.

37. Le programme de parité salariale, établi en 1984 au ministère du Travail, a pour but d'inciter les employeurs à adhérer, de leur propre gré, aux dispositions relatives à la parité salariale pour un travail de valeur égale du Code canadien du travail et de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

38. Le Bureau de la main-d'oeuvre féminine du ministère du Travail continue de publier Les Femmes dans la population active - Faits et données qui représente une source de renseignements et un guide sur la position des femmes dans la population active, particulièrement sur leur salaire et sur les professions qu'elles ont embrassées. Il a aussi publié plusieurs autres documents de travail de même que des statistiques sur la parité salariale et les questions connexes.

39. En 1984, le Bureau soulignait son 30e anniversaire par une conférence qui mettait l'accent sur la notion du salaire égal pour des fonctions équivalentes. La publication commandée par le Bureau à cette occasion, Les attitudes des Canadiens à l'égard des femmes : Trente ans d'évolution, renferme un chapitre où l'on étudie dans quelle mesure cette notion a réussi à réduire l'écart salarial entre l'homme et la femme.

40. Le fossé qui existe entre la rémunération des hommes et celle des femmes demeure un sujet de préoccupation, même si les choses se sont légèrement améliorées. En 1977, le revenu des femmes travaillant à temps plein (de 50 à 52 semaines) représentait 62,1 % de celui des hommes travaillant aussi à temps plein. Ce pourcentage s'est élevé à 63,3 % en 1979, à 63,6 % en 1981, à 64,9 % en 1983 et à 66% en 1984.

B. Sécurité et hygiène du travail

41. En 1984, le Parlement a apporté d'importantes modifications aux dispositions du Code canadien du travail concernant la sécurité et l'hygiène du travail (Partie IV) en modifiant le Code et la Loi sur l'administration financière. Les nouvelles dispositions qui étendent l'application de la Partie IV à la fonction publique fédérale ont été promulguées en mars 1986. Quant aux dispositions destinées à étendre cette application à la mise en service de navires, de trains et d'aéronefs, à l'exploitation de pipelines, à la prospection et à la mise en valeur pétrolières des terres de compétence fédérale (en fait, les normes de sécurité régissant ces activités sont énoncées dans diverses lois) ainsi qu'à la disposition permettant de soustraire à l'autorité de la Partie IV les entreprises oeuvrant dans le domaine de l'énergie atomique, elles seront promulguées une fois apportés les rajustements nécessaires.

42. De nouveaux Règlements canadiens sur l'hygiène et la sécurité au travail ont été adoptés et sont entrés en vigueur le 31 mars 1986, remplaçant 20 règlements émis auparavant en vertu du Code. Il s'agit de règlements d'ensemble qui visent de nombreux types de dangers liés au travail et prescrivent une vaste gamme de normes de sécurité, la manière d'accomplir les tâches, les choses requises en vertu du Code et d'autres questions relatives aux obligations qui incombent aux employeurs et aux employés en vertu du Code. En particulier, les normes de sécurité sont prescrites de façon plus détaillée que dans les anciens règlements et les pouvoirs discrétionnaires jadis attribués aux agents de sécurité ont été éliminés. De plus, le Règlement sur les comités et représentants de sécurité et d'hygiène, qui est entré en vigueur le 31 mars 1986, remplace l'ancien règlement sur les comités de sécurité et d'hygiène. Le Règlement sur la sécurité dans les mines de charbon demeure en vigueur.

43. En 1984, le Règlement sur la santé et la sécurité au travail dans les mines d'uranium de l'Ontario a été adopté en vertu de la Loi sur le contrôle de l'énergie atomique. Ce règlement a pour objet d'uniformiser la législation régissant la santé et la sécurité au travail dans les mines de l'Ontario, y compris les mines d'uranium. Il intègre, par renvoi, la législation de l'Ontario sur la santé et la sécurité au travail dans les installations minières d'uranium. Également, des modifications ont été apportées à 17 règlements émis en vertu du Code canadien du travail, et ce, afin d'exclure de leur application les mines d'uranium et de thorium.

44. Des modifications ont été apportées au Règlement sur le contrôle de l'énergie atomique. Ces modifications obligent les travailleuses sous rayonnements qui deviennent enceintes à informer leur employeur de leur état de grossesse. Ce dernier doit signaler immédiatement à tout détenteur de permis la grossesse d'une travailleuse à son service. Le tableau des doses maximales de rayonnements admissibles a été modifié afin d'assujettir les travailleuses sous rayonnements aux mêmes limites d'exposition que les travailleurs sous rayonnements sauf pendant une période de grossesse où des limites d'exposition plus faibles sont fixées.

45. Le Centre canadien d'hygiène et de sécurité du travail, dont il était question dans le précédent rapport, est maintenant opérationnel et assure un service gratuit d'information et de consultation sur les questions d'hygiène et de sécurité au travail.

C. Égalité des chances de promotion

46. Depuis l'adoption de modifications au Code canadien du travail en 1984, il est interdit à l'employeur de tenir compte de la grossesse d'une employée ou de son intention de prendre congé dans toute décision touchant l'avancement ou la formation de celle-ci. De plus, les employés qui ont l'intention de prendre congé peuvent demander par écrit à être informés de toute possibilité d'emploi, de promotion ou de formation qui pourrait s'offrir durant leur absence, et l'employeur est tenu de leur fournir cette information par écrit.

D. Repos, loisirs, limitation de la durée du travail et congés payés

47. Par le passé, de nombreux employés à temps partiel n'avaient pas droit à une rémunération pour les jours fériés parce que le Code canadien du travail disposait qu'un employé devait avoir eu droit au salaire d'au moins 15 des 30 jours civils qui précèdent immédiatement un jour férié pour être rémunéré pour ce jour-là. Le Code ayant été modifié, ces employés ont maintenant droit, pour les jours fériés, à une rémunération équivalente à un vingtième du salaire brut gagné durant les 30 jours qui précèdent un jour férié (paragraph 56(3)).

48. Des modifications ont été apportées aux dispositions du Code canadien du travail concernant le congé de maternité. La durée d'emploi continu auprès du même employeur pour avoir droit au congé de maternité a été réduite de 12 à six mois. Les employées enceintes ont toujours droit à 17 semaines de congé non payé. En outre, les parents naturels ou adoptifs ont droit à une période supplémentaire de congé non payé n'excédant pas 24 semaines. Lorsque les deux parents travaillent dans une entreprise fédérale, ils peuvent se partager les 24 semaines. Les employées incapables de travailler pour des raisons médicales liées à la grossesse ou à l'accouchement ont droit à un congé de maladie payé. Enfin, un congé payé d'une journée est accordé à tous les parents pour les besoins liés à la naissance d'un enfant.

49. Les régimes de pension, de santé et d'invalidité de l'employé continuent à être en vigueur durant toute la période de congé, comme si l'employé était au travail. Si un employé a l'habitude de participer financièrement à ces régimes, il ou elle doit continuer à verser les cotisations requises. L'ancienneté continue également à s'accumuler durant le congé et l'employé conserve sa sécurité d'emploi.

ARTICLE 8 : DROITS SYNDICAUX

50. Les modifications apportées à la législation existante, de même que les nouvelles dispositions adoptées, sont venues clarifier et étendre les droits syndicaux.

51. Auparavant, aux termes du Code canadien du travail (Partie V - Relations industrielles), la clause sur la juste représentation exigeait, en termes assez généraux, que les syndicats représentent équitablement tous les membres de l'unité de négociation. La clause modifiée adopte, comme dans d'autres sphères

de compétence, la voie plus précise de l'interdiction qui exige que les syndicats n'agissent pas de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi en représentant les employés de l'unité. En outre, la modification précise bien que l'obligation concernant la juste représentation ne porte que sur l'application de la convention collective.

52. Le Code permettait aux parties de négocier la forme de sécurité syndicale et le régime de précompte des cotisations qui s'appliqueraient. C'était là l'une des principales causes de litiges et d'arrêts de travail lors des premières conventions collectives. La modification prévoit que, dans les cas où l'agent négociateur le réclame, la convention collective doit comprendre la soi-disant "formule Rand", selon laquelle tous les membres de l'unité de négociation doivent verser des cotisations syndicales, bien qu'ils ne soient pas obligés d'adhérer au syndicat. Le Conseil canadien des relations de travail peut accorder des exemptions d'appartenance syndicale et de paiement des cotisations syndicales pour des raisons de conscience religieuse.

53. Les dispositions du Code ont été conçues pour encourager les employés et les employeurs à s'entendre sur des mécanismes d'introduction de changements technologiques en milieu de travail. Les modifications apportées à ces dispositions encouragent encore davantage cette approche de négociation. S'ils ont l'intention d'effectuer un changement technologique, les employeurs doivent donner un préavis d'au moins 120 jours à l'agent négociateur. La convention collective des employés intéressés pourra être réouverte si les employeurs négligent de se plier à cette exigence.

54. La Loi canadienne sur les droits de la personne, par suite des modifications qui y ont été apportées en 1983, précise que toutes les personnes assujetties à une convention collective, qu'elles soient membres du syndicat ou non, sont protégées contre toute discrimination de la part du syndicat; de plus, la Loi interdit les actes discriminatoires de la part des associations d'employeurs ainsi que des employeurs pris individuellement.

55. Finalement, une fois entrée en vigueur, la Loi sur les relations de travail au Parlement conférera le droit à la négociation collective aux employés du Sénat, de la Chambre des communes et de la Bibliothèque du Parlement, avec certaines exceptions, dont le personnel des ministres et celui des parlementaires. Une organisation syndicale devra présenter sa demande d'accréditation à la Commission des relations de travail dans la fonction publique. Les parties pourront se prévaloir d'un service de conciliation fourni par la Commission lorsque les négociations n'aboutissent pas à une entente. Les différends seront réglés par voie d'arbitrage exécutoire; il n'y aura pas de droit de grève.

ARTICLE 9 : DROIT À LA SÉCURITÉ SOCIALE

Soins de santé

56. La Loi sur l'assurance-hospitalistion et les services diagnostiques et la Loi sur les soins médicaux ont été remplacées par la Loi canadienne sur la santé, S.C. 1984, c. 6, qui est entrée en vigueur le 1er avril 1984. Les principales caractéristiques du système de soins de santé prévu dans les lois antérieures sont demeurées inchangées dans la nouvelle loi.

Régime de pensions du Canada

57. De nombreuses modifications apportées au Régime de pensions du Canada, dans le but d'adapter les prestations aux besoins nouveaux des Canadiens et d'asseoir le Régime sur des assises solides à long terme, ont pris effet le 1er janvier 1987. Le Régime s'applique partout au Canada excepté au Québec, le gouvernement de cette province y opérant son propre régime.

58. Les cotisants auront dorénavant la possibilité de commencer à recevoir des prestations de retraite ajustées dès l'âge de 60 ans et jusqu'à l'âge de 70 ans. Les bénéficiaires du régime et leurs conjoints peuvent partager leur pension de retraite. Ceux qui deviennent invalides et tous ceux qui reçoivent déjà des prestations d'invalidité verront leurs prestations augmenter.

59. Les nouveaux venus sur le marché du travail et ceux qui y retournent après une absence seront protégés plus tôt en cas d'invalidité. Les bénéficiaires de prestations de survivant ne perdront plus leurs prestations s'ils se remarient. Ceux qui ont déjà perdu leurs prestations pourront demander à les faire rétablir.

60. Les enfants à charge pourront toucher jusqu'à deux prestations si les gains des deux parents sont disparus par suite d'invalidité ou de décès. Pour toucher les prestations prévues dans leur cas, il ne sera plus nécessaire que les enfants n'aient jamais été mariés. L'exigence voulant que la fréquentation scolaire à plein temps soit sans interruption appréciable si les enfants sont âgés de 18 à 25 ans sera supprimée.

Indemnisation pour accidents du travail

61. En 1981, une modification a été apportée à l'article 2 de la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État (fédérale) pour que celle-ci s'applique désormais également aux employés ou agents de la Chambre des communes, du Sénat et de la Bibliothèque du Parlement canadien.

Assurance-chômage et prestations

62. Une commission d'enquête sur l'assurance-chômage a été constituée par décret du conseil en juillet 1985 dans le but de faire enquête sur les divers aspects du régime d'assurance-chômage. La commission a remis son rapport en novembre 1986. Lorsqu'il en a fait le dépôt devant la Chambre des communes, le ministre de l'Emploi et de l'Immigration a indiqué que le rapport, de même que d'autres études, serviraient de références au gouvernement pour l'étude de l'assurance-chômage et que la Chambre des communes serait saisie de propositions visant à améliorer et à simplifier le régime d'assurance-chômage pour le rendre plus équitable et pour faire en sorte qu'il favorise les débouchés sur le marché du travail.

63. Le Programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs, mis sur pied en mai 1982, vise à assurer une aide financière de dernier recours aux travailleurs plus âgés de certaines industries qui ont été déplacés. En vertu de ce programme, des prestations sont prévues à l'intention des citoyens canadiens et des résidents permanents qui sont âgés de 54 à 64 ans (ou de 47 à 53 ans au regard de certains critères), qui ont travaillé dans les industries visées pendant au moins 10 des 15 années précédant leur licenciement, qui ont

épuisé toutes les prestations prévues dans le cadre du régime d'assurance-chômage et qui n'ont pas d'emploi en vue. Le taux de prestations initial est fixé à 60 % de la rémunération assurable moyenne de l'employé au moment de son licenciement, est indexé annuellement en fonction du coût de la vie et peut durer jusqu'à ce que la personne intéressée ait atteint l'âge de 65 ans ou que la situation de l'emploi ait changé.

Coopération internationale

64. Depuis 1979, le Canada a conclu des accords de sécurité sociale avec un certain nombre d'autres pays. Ces accords ont pour objet d'atténuer ou d'éliminer les restrictions sur le paiement des prestations de sécurité sociale à l'étranger, d'éviter les situations où un travailleur peut se voir contraint de contribuer aux programmes de sécurité sociale des deux pays et d'aider les migrants à satisfaire aux conditions d'admissibilité aux prestations fondées sur leur participation au régime de sécurité sociale dans chacun des deux pays. Les programmes canadiens touchés par ces accords sont le Régime de sécurité de la vieillesse et le Régime de pensions du Canada. En janvier 1987, des accords de ce genre liaient le Canada avec la Barbade, la Belgique, le Danemark, la France, la Grèce, l'Italie, la Jamaïque, la Norvège, le Portugal, la Suède et les États-Unis. Des accords avaient aussi été signés (devant entrer en vigueur au moment de la ratification) avec la Finlande, la République fédérale d'Allemagne, le Luxembourg, Sainte-Lucie et l'Espagne.

TROISIÈME PARTIE : GOUVERNEMENTS DES PROVINCES

ALBERTA*

Renseignements généraux

65. Le premier rapport de l'Alberta contenait des informations sur les lois, les pratiques et les politiques qui donnaient effet aux dispositions du Pacte. Le présent rapport rend compte des faits nouveaux survenus depuis lors et jusqu'à avril 1986.

Renseignements relatifs à chacun des articles

ARTICLE 6 : DROIT AU TRAVAIL

Principaux textes de lois

66. La Loi sur les relations de travail (Labour Relations Act), R.S.A. 80, c. L-1.1, modifiée, et la Loi sur les normes d'emploi (Employment Standards Act), R.S.A. 80, cE-10.1, modifiée, ont été adoptées en 1980 pour remplacer le Code du travail de l'Alberta (Alberta Labour Act). Il ne s'en est pas suivi de changements de fond importants en ce qui a trait au droit au travail. La Loi sur les normes d'emploi protège les travailleurs agricoles et les domestiques aux chapitres du préavis de licenciement et de la perception du salaire. Ces textes de loi sont soumis avec le présent rapport.

67. La Loi sur la protection des droits de la personne (Individual's Rights Protection Act) a été modifiée en 1985, de sorte que les femmes enceintes sont maintenant protégées contre les congédiements et les conditions d'emploi qui établiraient des distinctions à leur endroit "du seul fait de leur grossesse".

68. Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Main-d'oeuvre a été scindé en deux en 1983, ce qui donne le ministère de l'Enseignement supérieur et le ministère de la Main-d'oeuvre. Cette réorganisation ne s'est accompagnée d'aucun changement important sur le plan de la législation et des programmes.

ARTICLE 7 : DROIT À DES CONDITIONS DE TRAVAIL JUSTES ET FAVORABLES

Sécurité et hygiène du travail

Principaux textes de lois

69. Aux termes de la Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail (Occupational Health and Safety Act), lorsqu'il se produit un incident qui entraîne ou risque d'entraîner des blessures graves ou un décès, l'employeur ou l'entrepreneur principal est obligé d'avertir le directeur de l'inspection et de faire enquête. Un enquêteur est alors envoyé sur les lieux du travail pour déterminer les causes de l'incident.

70. Le travailleur peut également, pour des motifs raisonnables et plausibles, refuser de poursuivre un travail ou d'utiliser des outils ou de l'équipement qui risquent de mettre en danger sa santé et sa sécurité propres ou celles d'un de

---

* Rapport préparé par le gouvernement de l'Alberta.

ses compagnons de travail. L'employeur ne peut alors prendre aucune mesure disciplinaire à l'égard de ce travailleur. Tout travailleur qui a de bonnes raisons de croire qu'il fait l'objet de mesures disciplinaires parce qu'il a respecté la loi peut déposer une plainte auprès d'un inspecteur. Celui-ci peut, après enquête, ordonner notamment l'arrêt des mesures disciplinaires, la réintégration de l'employé dans son emploi antérieur, le remboursement du salaire perdu et la suppression de la réprimande.

71. La Loi donne au lieutenant-gouverneur en conseil le pouvoir d'édicter des règlements relatifs à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs. À l'heure actuelle, existent des règlements régissant les domaines suivants : l'amiante, les matières chimiques dangereuses, la poussière de charbon, la sécurité dans les industries de construction, les lieux de travail désignés (pour ce qui est des comités), la désignation des matières dangereuses, la désignation des emplois, la désignation des blessures et accidents graves, la sécurité dans les industries des explosifs, les premiers soins, la prévention générale des accidents, l'exploitation des silos et des entrepôts à grains, les moulins à farine, les moulins à provende, les usines de nettoyage des graines, les subventions, les manufactures, les comités mixtes sur l'hygiène et la sécurité des lieux de travail, la sécurité dans le domaine de l'exploitation forestière, le bruit, la sécurité dans le domaine de l'industrie du pétrole et du gaz naturel, la silice, le monochloréthylène.

72. Sont aussi appliquées par la Division de l'hygiène et de la sécurité professionnelles, la Loi sur la sécurité dans les mines de charbon (Coal Mines Safety Act), R.S.A. 80, c. C-15, modifiée, la Loi sur l'exploitation des carrières (Quarries Regulation Act), R.S.A. 80, c. Q-1, modifiée, la Loi sur la protection contre les radiations (Radiation Protection Act), R.S.A. 1980, c. R-2, et la Loi sur les techniciens en radiologie (Radiological Technicians Act), R.S.A. 80, c. R-3.

73. La prestation coordonnée des services de la Division de l'hygiène et de la sécurité professionnelles est assurée par dix directions. Aux sept directions mentionnées dans le rapport précédent, trois sont venues s'ajouter afin de mettre sur pied et de maintenir une organisation efficace : Direction du soutien opérationnel - Fournir du personnel de soutien spécialisé aux services affectés aux lieux de travail; Direction de l'éducation et de l'élaboration de programmes - Élaborer, coordonner et exécuter des programmes de formation visant à promouvoir l'hygiène et la sécurité au travail; Direction des communications - Assurer la planification, l'élaboration et la coordination d'activités relatives aux affaires publiques et à la publicité en général, et rédiger, pour le compte des programmes de la Division, des documents d'information et de sensibilisation, et en coordonner la diffusion.

Méthodes de mise en oeuvre

74. Mis sur pied par la Division de l'hygiène et de la sécurité professionnelles, le Programme de sécurité agricole est maintenant du ressort du ministère de l'Agriculture.

Données sur les accidents et les maladies professionnels

75. La Commission des accidents du travail de l'Alberta recueille des données statistiques sur les demandes d'indemnités pour blessures et maladies professionnelles, y compris le temps perdu à cause d'accidents (lorsqu'on rembourse au

travailleur le salaire équivalent au temps de travail qu'il a perdu à cause d'un accident) et les cas d'incapacité permanente et de décès. Depuis le 1er janvier 1982, les demandes de remboursement de frais médicaux (c'est-à-dire des frais de traitements médicaux) ne sont plus soumises à la Commission des accidents du travail. C'est le ministère des Hôpitaux et des Soins médicaux qui s'en occupe maintenant. Les rapports annuels de la Commission des accidents du travail renferment des statistiques relatives à toutes les demandes (autres que les demandes de remboursement de frais médicaux) enregistrées chaque année.

76. La Direction de la recherche de la Division de l'hygiène et de la sécurité professionnelles utilise les données fournies par la Commission des accidents du travail en ce qui a trait aux demandes reçues et aux rapports d'enquêtes sur les accidents mortels menées par le personnel de la Division.

Repos, loisirs, limitation de la durée du travail et congés payés

77. L'article 27 de la Loi sur les normes d'emploi confère au directeur du Bureau des normes d'emploi le pouvoir d'émettre un permis autorisant la prolongation des heures de travail dans la mesure où cela est nécessaire pour éviter de nuire sérieusement au bon fonctionnement de l'affaire, de l'entreprise ou de l'activité en question. Par ailleurs, l'alinéa 27c) permet l'adoption de règlements autorisant la prolongation des heures de travail.

78. Les dispositions de la Loi sur les normes d'emploi relatives aux heures de travail, au salaire minimum, au repos et aux loisirs sont uniformément appliquées dans la province par la Direction des normes d'emploi du ministère du Travail de l'Alberta. L'article 6 de la Loi autorise le directeur du Bureau des normes d'emploi à déléguer ses responsabilités à des employés de la Couronne du chef de l'Alberta. En vertu de l'article 12 de la Loi, ces employés (agents) ont le pouvoir de mener toute inspection, investigation ou enquête qui s'impose pour déterminer si les dispositions de la Loi relatives aux heures de travail, au salaire minimum, au repos et aux loisirs ont été respectées.

79. L'article 70 de la Loi sur les normes d'emploi habilite le lieutenant-gouverneur en conseil à nommer des juges provinciaux qui feront fonction d'arbitres aux fins de la perception du salaire, de la rémunération des heures supplémentaires, des bénéfices payables et des prestations de maternité. L'arbitre a les mêmes pouvoirs que ceux conférés à un juge provincial en vertu du Code criminel, c'est-à-dire qu'il peut obliger un témoin à comparaître devant lui. L'article 99 stipule que si l'ordonnance d'un juge-arbitre n'est pas respectée, le directeur du Bureau des normes d'emploi peut la déposer auprès de la Cour du banc de la Reine, ce qui la rend exécutoire au même titre qu'une ordonnance ou qu'un jugement de la cour. Ces dispositions prévoient une façon plus expéditive de régler les différends entre employeurs et employés.

ARTICLE 8 : DROITS SYNDICAUX

Droit de former des syndicats et d'y adhérer

80. La Loi sur les relations de travail confère à la Commission des relations de travail des pouvoirs accrus pour s'attaquer aux pratiques de travail déloyales.

81. En vertu de l'article 10 de la Loi sur la protection des droits de la personne, un syndicat ou une association d'employeurs ne peut empêcher

l'adhésion d'une personne, ni expulser ou suspendre un adhérent, ni faire preuve de discrimination à l'égard d'une personne ou d'un adhérent à cause de sa race, de ses croyances religieuses, de sa couleur, de son sexe, de ses caractéristiques physiques, de sa situation matrimoniale, de son âge, de son ascendance ou de son lieu d'origine.

Droit de grève

82. En vertu de la Loi sur les relations de travail, le gouvernement peut désormais faire intervenir un médiateur ou une commission d'enquête, ou les deux, dans les conflits liés à la négociation collective. Les modifications apportées à cette loi en 1983 ont donné lieu aux changements suivants :

1. La Loi sur les relations de travail s'applique maintenant aux pompiers qui pourront se prévaloir des diverses dispositions de la Loi dont ils étaient auparavant exclus.

2. Afin d'assurer la permanence des services, les pompiers, les directeurs d'hôpitaux et d'installations auxiliaires, ainsi que tous leurs employés, doivent se soumettre à l'arbitrage obligatoire dans les cas où la négociation collective débouche sur une impasse, et ce, conformément à l'article 117 de la Loi sur les relations de travail.

83. Depuis 1983, les relations de travail des policiers sont régies par la Loi sur les relations de travail des policiers (Police Officers Collective Bargaining Act), S.A. 1983, c. P-12.05.

ARTICLE 9 : DROIT À LA SÉCURITÉ SOCIALE

Sécurité sociale

Prestations de maternité

84. Pour ce qui est des prestations de maternité, la Loi sur les normes d'emploi, qui régit l'octroi des congés de maternité, a fait l'objet en 1985 d'une modification précisant que les employées ont droit à un maximum de 18 semaines de congé non payé, dont le calcul est fonction des circonstances entourant la grossesse et l'emploi. Les dispositions relatives au congé de maternité visent toutes les employées.

Prestations aux survivants

85. En vertu de la Loi sur les pensions aux veufs et veuves (Widow's Pension Act) (c. W-7.5, sanctionnée le 29 avril 1983)), une prestation de retraite est prévue pour les veuves et les veufs âgés de 55 à 64 ans dont les revenus sont limités.

COLOMBIE-BRITANNIQUE*

INTRODUCTION

86. Le présent rapport rend compte des changements depuis la présentation du premier rapport de la Colombie-Britannique sur les articles 6 à 9, en 1978. Les textes de lois modifiés en profondeur seront transmis avec le rapport.

ARTICLE 6 : DROIT AU TRAVAIL

A. Principaux textes de lois

87. Le premier rapport contenait des renseignements sur les principaux textes de lois et règlements concernant le droit au travail administrés par le ministère du Travail et des commissions ou agences publiques autonomes. Parmi les changements importants, il y a eu l'adoption de la Loi sur les normes d'emploi (Employment Standards Act), S.B.C. 1980, c. 10, dans laquelle sont refondues plusieurs anciennes lois concernant les conditions minimales d'emploi, dont la Loi sur le salaire minimum (Minimum Wage Act), la Loi sur la durée du travail (Hours of Work Act), la Loi sur le paiement des salaires (Payment of Wages Act) et la Loi sur la protection de la femme enceinte (Maternity Protection Act). Quelques modifications ont aussi été apportées au Code du travail de la Colombie-Britannique (Labour Code of British Columbia), R.S.B.C. 1972, c. 212, relativement aux conditions d'adhésion aux syndicats. En 1984, la Loi sur les droits de la personne (Human Rights Act), S.B.C. 1984, c. 22, a été adoptée en remplacement du Code des droits de la personne de la Colombie-Britannique (Human Rights Code of British Columbia), R.S.B.C. 1979, c. 186. La Loi d'harmonisation à la Charte des droits (Charter of Rights Amendments Act), S.B.C. 1985, c. 68, modifiait certains articles de plusieurs textes de lois relatifs au travail pour en éliminer les distinctions contraires aux dispositions de l'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés consacrées aux droits à l'égalité.

B.1. Accès à l'emploi

88. La nouvelle Loi sur les droits de la personne offre des garanties semblables à celles de l'ancien Code des droits de la personne, décrites dans le premier rapport. Les déficiences physiques et mentales ont été ajoutées à la liste des motifs de distinction illicite en matière d'emploi et de promotion énumérés à l'article 8 qui, par ailleurs, interdit toujours les distinctions fondées sur la race, la couleur, l'ascendance, le lieu d'origine, les convictions politiques, le sexe (ce qui comprend le harcèlement sexuel) et les condamnations pour des délits sans rapport avec l'emploi. La nouvelle loi prévoit toujours des garanties relatives aux annonces d'emploi, à la parité salariale et à la discrimination par un syndicat, une association d'employeurs ou une association professionnelle. La Loi sur les droits de la personne ne contient plus de critère de "motif raisonnable" concernant la discrimination dans l'emploi.

89. La Loi sur les droits de la personne est administrée par le Conseil des droits de la personne composé de cinq membres et institué en septembre 1984. Au cours des 15 premiers mois d'activité du Conseil, c'est-à-dire jusqu'au 31 décembre 1985, 256 des 311 nouvelles plaintes traitées (soit plus des quatre

---

* Rapport préparé par le gouvernement de la Colombie-Britannique.

cinquièmes) avaient trait à des actes jugés discriminatoires en matière d'emploi aux termes de l'article 8. La Loi permet au Conseil des droits de la personne d'ordonner le paiement d'indemnités à la victime de discrimination pour les pertes de salaires encourues ou pour les dépenses entraînées par l'infraction et également le paiement d'un montant pouvant aller jusqu'à 2 000 $ pour préjudice moral (article 17). Bien que la plupart des plaintes soient réglées avant toute audience formelle, le Conseil a rendu, par écrit, quelques importantes décisions au sujet de la discrimination dans l'emploi, notamment pour discrimination raciale, harcèlement sexuel et discrimination en raison de déficience physique. Certains plaignants ont eu droit à une indemnisation.

90. Devant la forte proportion de plaintes liées à l'emploi, le Conseil des droits de la personne a lancé une vaste campagne d'information auprès des grands employeurs et des associations patronales. Il a ainsi largement distribué une trousse d'information de l'employeur sur les exigences de la Loi sur les droits de la personne, organisant, en outre, des conférences et des rencontres individuelles avec les intéressés.

2. Politiques de développement économique et social

91. Depuis 1981, la Colombie-Britannique connaît un fort taux de chômage et son important secteur des industries extractives traverse une période de restructuration rendue nécessaire par la chute des prix des produits de base et la concurrence internationale de plus en plus vive. Une série de budgets provinciaux déficitaires a contraint le gouvernement à imposer des restrictions à un certain nombre de programmes non essentiels pour pouvoir maintenir les programmes de soutien du revenu, de soins de santé et autres programmes sociaux essentiels. Voici les composantes de la démarche adoptée par la province pour assurer un niveau régulier de développement économique et social : mesures fiscales propres à stimuler de nouveaux investissements industriels dans de petites et de moyennes entreprises du secteur de la fabrication; importants investissements de fonds publics dans la construction de grandes routes et dans d'autres projets comme Northeast Coal, B.C. Place et Expo '86; et réinvestissements dans les ressources naturelles sous forme de projets de reboisement et de sylviculture.

3. Planification de l'utilisation de la main-d'oeuvre

92. Par l'intermédiaire de ses ministères du Travail et de l'Éducation, la province travaille de concert avec l'administration fédérale à des activités de planification du marché du travail, tant par des réunions régulières de sous-ministres que, sur une base permanente, à l'échelon des fonctionnaires, grâce au Comité fédéral-provincial des besoins en main-d'oeuvre. Les deux paliers échangent aussi des renseignements sur le marché du travail grâce au Système de projections des professions au Canada (SPPC).

93. La province a effectué quelques enquêtes sur des professions et des industries précises, dont des enquêtes périodiques pour la prévision des besoins en main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction, une étude en deux volets sur la main-d'oeuvre de l'industrie minière et une enquête en trois étapes sur les métiers en pénurie de main-d'oeuvre spécialisée (de 1980 à 1983). Le Conseil provincial d'apprentissage (Provincial Apprenticeship Board), organisme indépendant, effectue aussi des études périodiques sur les professions et sur

les besoins en formation comme ses enquêtes sur l'avenir de l'apprentissage et les travaux d'un groupe de travail sur les certificats de compétence obligatoires et les besoins provinciaux à long terme en matière de formation.

4. Programmes de formation technique et professionnelle

94. Le texte invoqué par la province pour s'occuper de la formation et des autres programmes du marché du travail est la Loi sur l'apprentissage (Apprenticeship Act), R.S.B.C. 1979, c. 17, qui a remplacé la Loi sur le développement de l'apprentissage et de la formation (Apprenticeship and Training Development Act). La Direction de l'apprentissage et de la formation de la main-d'oeuvre du ministère du Travail s'applique de concert avec les employeurs, les associations patronales, les représentants des employés et les simples travailleurs à satisfaire aux besoins du marché du travail par la formation en apprentissage, les programmes d'amélioration des compétences, les emplois de réadaptation professionnelle ainsi que la formation et l'embauchage de femmes dans des emplois "non traditionnels". Des contacts étroits sont aussi entretenus avec les écoles de formation professionnelle, les comités consultatifs sur les métiers, les collèges scolaires ainsi que d'autres organismes gouvernementaux pour l'élaboration et la surveillance des programmes.

95. Le gouvernement assure une formation et des examens d'accréditation pour plus de 50 métiers. Le nombre d'apprentis en formation technique officiellement inscrits au ministère du Travail est tombé de plus de 18 000 en 1982 à un peu plus de 10 000 aujourd'hui, ce qui est en majeure partie attribuable à la récession économique. Par ailleurs, de nouvelles formes de programmes de formation hors des établissements comme des cours de formation par modules, des programmes de télé-enseignement et des cours de formation automatisés sont en voie d'élaboration pour satisfaire aux exigences d'un marché du travail en évolution.

96. Parmi ses autres activités, la Direction générale supervise plus de 200 écoles de métiers privées, c'est-à-dire qu'elle approuve le contenu des cours, le personnel enseignant et les inscriptions, conformément à la Partie 3 de la Loi sur l'apprentissage. Les services d'évaluation, d'orientation et de formation des handicapés physiques et mentaux sont coordonnés par le Programme des services de réadaptation professionnelle. Le ministère du Travail est aussi responsable de la coordination des activités provinciales associées aux politiques fédérales d'immigration visant à intégrer les Néo-Canadiens à la population active de la province.

5. Licenciements

97. La protection contre les licenciements arbitraires a été améliorée avec l'entrée en vigueur de la Partie 5 de la Loi sur les normes d'emploi, en 1980. L'article 42 de la Loi exige que l'employeur donne un préavis de licenciement de deux semaines ou une indemnité de départ équivalent à deux semaines de salaire à tout employé qui a travaillé au moins six mois consécutifs. Une semaine supplémentaire de préavis est nécessaire après trois années consécutives d'emploi et une autre semaine pour chaque année complète additionnelle, jusqu'à concurrence de huit semaines. Ce préavis n'est pas nécessaire lorsque l'employé est congédié pour une raison valable ou lorsqu'il est mis à pied pour une période temporaire ne totalisant pas plus de 13 semaines sur une période de 20 semaines (article 43).

98. Environ 43 % des 1 098 000 travailleurs rémunérés de la Colombie-Britannique sont protégés par des conventions collectives (1985). La protection contre les licenciements injustes est assurée par l'article 93 du Code du travail qui porte que chaque convention collective doit contenir une clause exigeant que l'employeur donne un motif juste et raisonnable pour renvoyer un employé et prévoie un mécanisme officiel, comme l'arbitrage, pour le règlement des différends.

99. Les dispositions de l'ancienne Loi sur la protection de la femme enceinte ont été intégrées dans la Partie 7 de la Loi sur les normes d'emploi de 1980. La durée de base du congé de maternité non payé où la sécurité d'emploi d'une femme est protégée a été prolongée de 16 à 18 semaines, une prolongation supplémentaire de six semaines pouvant être accordée pour raisons médicales. La législation a été renforcée pour que l'employée ne perde pas d'ancienneté et pour que sa participation à des régimes de pensions, d'assurance-maladie ou à d'autres avantages sociaux ne soit pas interrompue. En cas d'infraction de la part d'un employeur, celui-ci peut être tenu de réembaucher l'employée ou de l'indemniser pour les pertes de salaires encourues, ou les deux.

6. Protection contre le chômage

100. Les ministères du Travail, des Forêts, des Ressources humaines et de l'Éducation financent divers programmes de création directe d'emplois ou de subvention à l'emploi ainsi que de formation professionnelle ou les administrent conjointement avec les programmes fédéraux de formation et de création d'emplois. Bon nombre de ces programmes s'adressent aux groupes de travailleurs défavorisés, par exemple, la préparation au travail pour les bénéficiaires de programmes de soutien du revenu, l'aide à l'embauchage et l'orientation pour les travailleurs handicapés, la formation et l'emploi des femmes dans des secteurs "non traditionnels" et les programmes d'emploi d'été pour étudiants. Les dépenses totales de la province dans les secteurs de l'emploi et de la formation devaient s'élever à environ 160 millions de dollars au cours de l'exercice financier 1985-1986.

C. Importance du chômage

101. La population active de la Colombie-Britannique était d'environ 1 431 000 personnes en 1985. En raison de la chute du prix de certaines ressources naturelles de la province et de la faible demande pour ces ressources sur le marché international, le taux de chômage est passé de 6,7 % en 1981 à 14,2 % (203 000 personnes) en 1985.

ARTICLE 7 : DROIT À DES CONDITIONS DE TRAVAIL JUSTES ET FAVORABLES

A. Rémunération

102. Le salaire minimum des travailleurs non syndiqués est fixé par voie de règlement conformément au paragraphe 105(2) de la Loi sur les normes d'emploi. En 1980, le salaire minimum des personnes de 18 ans ou plus a été haussé en deux étapes, de 3 $ à 3,65 $ l'heure. Le salaire minimum des personnes de moins de 18 ans est de 3 $ l'heure. Des taux de rémunération minimums ont été fixés pour les aides familiales et les domestiques qui habitent chez leur employeur, et une grille de 14 taux de rémunération à la pièce a été établie pour les travailleurs agricoles qui cueillent les fruits, les légumes et les baies (articles 3 à 5 du Règlement).

103. Les taux de rémunération des syndiqués sont fixés dans le cadre de la négociation collective. Les augmentations de salaire annuelles moyennes négociées pour les syndiqués sont passées de plus de 14 % en 1981 à environ 2 % en 1984 et 1985. La Loi sur la stabilisation de la rémunération (Compensation Stabilization Act), S.B.C. 1982, c. 32, qui est entrée en vigueur en février 1982, énonce des lignes directrices et des règles volontaires sur l'ampleur des augmentations de rémunération pouvant être négociées par les travailleurs du secteur public. Plus de 3 100 régimes de rémunération ont été approuvés en vertu du programme depuis son lancement. En 1984, la moyenne des gains hebdomadaires s'élevait à 429,41 $ dans la province.

104. Comme il a déjà été mentionné, la Loi sur les droits de la personne interdit la discrimination salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent des fonctions identiques ou pratiquement identiques. Le principe de l'égalité de rémunération pour des fonctions équivalentes n'y est pas reconnu.

105. Les mécanismes permettant d'assurer le paiement des salaires des travailleurs prévus dans l'ancienne Loi sur le paiement des salaires (Payment of Wages Act) ont été intégrés dans la Loi sur les normes d'emploi (Partie 2). Les nouvelles dispositions permettent à un agent des relations de travail d'ordonner le paiement du salaire, d'un indemnité de départ ou d'autres indemnités à un employé qui y a droit aux termes de la Loi. Un employeur qui demande la révision d'une telle ordonnance au directeur des normes d'emploi ou à son représentant doit accompagner sa demande d'un dépôt confiscable de 100 $ ou de 10 % du montant dû. Il peut en être appelé devant les tribunaux de la décision rendue à cette étape. Un certain nombre de décisions de tribunaux ont empêché le ministère de recouvrer des salaires non payés après que des formalités de faillite eurent été entamées en vertu de la Loi sur la faillite (Canada).

B. Sécurité et hygiène du travail

106. La Commission des accidents du travail est la première responsable de la réglementation de la sécurité en milieu de travail en Colombie-Britannique par le truchement du Règlement sur la sécurité et l'hygiène du travail (Industrial Health and Safety Regulations) adopté en vertu de l'article 71 de la Loi sur les accidents du travail (Workers' Compensation Act), R.S.B.C. 1979, c. 437. La Commission administre aussi la Loi sur les lieux du travail (Workplace Act), S.B.C. 1985, c. 3, en vertu de laquelle les tâches de l'ancienne Direction générale du milieu du travail, décrites dans le premier rapport, ont été transférées à la Commission en 1985. La responsabilité de la sécurité dans les mines est confiée au ministère de l'Énergie, des Mines et des Ressources pétrolières par la Loi sur les mines (Mines Act), S.B.C. 1980, c. 28.

107. Depuis 1983, les travailleurs agricoles sont aussi assujettis à la Loi sur les accidents du travail qui prévoit une indemnisation en cas d'accidents du travail. Des programmes de sécurité volontaires mis en oeuvre par divers groupes du secteur agricole sont complétés par des programmes éducatifs de la Commission des accidents du travail.

108. En 1981, 197 115 blessures ont été signalées à la Commission; ce nombre est tombé à juste un peu plus de 150 000 par année pendant la période de 1982 à 1984. En 1984, la Division de l'hygiène et de la sécurité en milieu industriel a produit 27 603 rapports d'inspection et a émis 30 859 ordonnances de mesures correctives pour infractions aux règles de sécurité. L'amende minimale imposée aux entreprises pour infractions graves aux règles de sécurité a été haussée à

1 500 $ en 1984. Récemment, une modification apportée au paragraphe 73(1) de la Loi est venue donner à la Commission une plus grande latitude pour imposer des pénalités financières additionnelles aux employeurs dont le dossier de sécurité laisse à désirer.

C. Égalité des chances de promotion

109. Le paragraphe 19(2) de la Loi sur les droits de la personne permet au Conseil des droits de la personne d'approuver des programmes ou des activités qui visent à améliorer la situation des individus ou des groupes défavorisés. Comme il a été mentionné auparavant, l'article 8 de la Loi énonce les motifs de distinction illicite en matière d'emploi ou de conditions d'emploi, ce qui englobe aussi les promotions.

110. La Division des programmes de promotion de la femme du ministère du Travail a lancé une enquête auprès d'un échantillon d'employées du gouvernement provincial dans le but d'évaluer leurs aspirations et leurs possibilités de carrière. Un cours élaboré spécialement pour aider les femmes à planifier leur carrière, "Taking Charge of Your Career", a été donné à plus de 2 000 femmes de la fonction publique.

D. Repos, loisirs, durée du travail et congés payés

111. Ce sont la Loi sur les normes d'emploi (parties 3 et 4) et son règlement qui régissent ces aspects de la vie des travailleurs. En vertu de l'ancienne Loi sur les congés annuels et les congés généraux (Annual and General Holidays Act), les employés avaient droit à deux semaines de congé annuel; depuis 1980, les nouvelles dispositions prévoient un minimum de trois semaines de congé annuel après cinq années d'emploi continu. La grande majorité des employés assujettis à une convention collective ont droit à trois semaines de congé annuel après trois années ou moins de service, beaucoup des conventions prévoyant même de quatre à sept semaines pour les employés ayant de plus longs états de service. Il existe neuf journées de congé statutaire payé et la plupart des conventions collectives en prévoient onze ou plus.

112. La Loi sur les normes d'emploi exige le paiement des heures supplémentaires à temps et demi après huit heures de travail par jour et 40 heures par semaine et à temps double après 11 heures par jour et 48 heures par semaine. Aux termes de l'article 31 de la Loi, le directeur des normes d'emploi peut, dans certaines circonstances, permettre de déroger aux règles. Un peu moins de la moitié des travailleurs hors bureaux couverts par une convention collective travaillent encore huit heures par jour, et plus des quatre cinquièmes des employés de bureau syndiqués travaillent sept heures ou sept heures et demie par jour. Tant dans le secteur privé que dans le secteur public, des employeurs ont adopté des programmes d'assouplissement des horaires de travail comme les horaires flexibles, les semaines de travail comprimées et, dans certains secteurs fonctionnant sans interruption comme les mines, les services de santé et les services de police, les quarts de 12 heures.

113. Le paragraphe 2(2) de la Loi sur les normes d'emploi porte que les travailleurs syndiqués peuvent être exemptés des dispositions de la partie 3 (durée du travail), de la partie 4 (congés annuels), de la partie 5 (cessation d'emploi) et de la partie 7 (congés de maternité) si leur convention collective contient des clauses pouvant remplacer ces dispositions. Les différends doivent être réglés par le processus des griefs prévu dans les conventions collectives.

ARTICLE 8 : DROITS SYNDICAUX

Droit de former des syndicats et de s'y affilier

114. La méthode d'accréditation des syndicats prévue dans le Code du travail de la Colombie-Britannique (Labour Code of British Columbia), R.S.B.C. 1979, c. 212, a été modifiée en 1984. Pour présenter une demande d'accréditation, il faut que 45 % des employés de l'unité de travail adhérent au syndicat. Lorsque ce pourcentage d'adhérents est atteint, la Commission des relations de travail procède à un scrutin auprès de tous les employés de l'unité de négociation. La Commission accorde l'accréditation lorsque la majorité des employés votant optent pour le syndicat (article 43).

115. La définition d'"employé" contenue dans le Code du travail n'a pas changé depuis le premier rapport, mais des modifications apportées en 1985 à la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (Public Service Labour Relations Act), R.S.B.C. 1979, c. 346, sont venues allonger la liste des catégories d'emplois exclues des unités de négociation syndicales.

Droit des syndicats d'exercer librement leurs activités

116. Le Code du travail accorde aux syndicats le droit d'exercer librement leurs activités à la condition qu'ils conservent des critères d'adhésion justes et raisonnables (article 5), qu'ils n'aient recours ni à la contrainte, ni à l'intimidation dans leurs rapports avec les employés (article 4) et qu'ils représentent équitablement tous les employés faisant partie de l'unité de négociation (article 7). L'article 8 du Code a été modifié en 1984 pour garantir aux employés leur réembauchage et leur indemnisation pour pertes de salaire et frais encourus en raison d'une expulsion d'un syndicat ou de pratiques déloyales de la part d'un syndicat.

117. En raison du climat économique difficile dans la province, la Loi sur la stabilisation de la rémunération (Compensation Stabilization Act), S.B.C. 1982, c. 32, a été adoptée pour limiter les hausses de traitements et de salaires permises pour tous les employés du secteur public. Toutefois, les syndicats ont pu négocier des hausses salariales à l'intérieur des limites permises ainsi que d'autres avantages ne touchant pas aux clauses monétaires des conventions collectives.

118. La situation économique a aussi contraint le gouvernement à adopter la Loi sur les restrictions dans la fonction publique (Public Sector Restraint Act), S.B.C. 1983, c. 26, qui fixe les modalités de réduction des effectifs lorsque la charge de travail le justifie ou lorsque les fonds budgétisés sont insuffisants. La plupart des groupes d'employés ont pu échapper à ces dispositions grâce à des ententes sur la réduction des effectifs négociées en même temps que les conventions collectives et approuvées par le Commissaire à la stabilisation de la rémunération (articles 2 et 3).

Droit de grève

119. Les modifications apportées au Code du travail en 1984 sont venues élargir la définition de "grève", contenue à l'article 1, pour harmoniser le Code aux autres instruments statutaires équivalents au Canada. Par ailleurs, l'article 80 exige maintenant qu'un préavis de grève soit toujours donné à l'employeur, même lorsqu'il a lui-même signifié un avis de lock-out ou pris des

contre-mesures. Mis à part ces deux modifications, les règles générales applicables aux grèves sont celles décrites dans le premier rapport.

120. Dans le but de protéger les tiers, certaines limites ont été imposées aux activités des piquets de grève. Les piquets de grève ne sont permis que là où des syndiqués sont légalement en grève. Des piquets de grève ne peuvent pas être dressés devant les locaux des alliés de l'employeur sans la permission de la Commission des relations de travail, et certaines restrictions ont été imposées aux piquets de grève là où il y a plus d'un employeur (article 85).

121. Vu les répercussions économiques graves de certains arrêts de travail ou l'ampleur des intérêts publics en jeu, il a parfois été nécessaire de limiter le droit de grève au moyen de lois spéciales. Depuis le premier rapport, trois lois ont été adoptées pour mettre fin à des conflits de travail : la Loi sur les négociations collectives dans l'industrie des pâtes et papiers (Pulp and Paper Collective Bargaining Assistance Act), S.B.C. 1984, c. 10; la Loi sur les négociations collectives de Metro Transit (Metro Transit Bargaining Assistance Act), S.B.C. 1984, c. 34; et la Loi portant règlement dans le conflit de travail aux chemins de fer de la C.-B. (B.C. Railway Dispute Settlement Act), S.B.C. 1985, s. 21. Les raisons pour lesquelles ces lois ont été adoptées ont été expliquées dans le rapport soumis en 1986 à l'Organisation internationale du Travail sur la Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical.

Restrictions particulières

122. Les employés qui fournissent des services publics essentiels comme les policiers, les pompiers et les travailleurs du domaine de la santé ont le droit de grève mais il existe des dispositions favorisant d'autres méthodes de règlement des conflits. L'article 73 du Code du travail, qui s'applique tant au secteur public qu'au secteur privé, permet d'imposer une période de réflexion de 40 jours lorsqu'un conflit est susceptible de poser un danger grave et immédiat pour la vie ou la santé de personnes. La Commission des relations de travail peut, sur demande, ordonner à un employeur et à un syndicat de continuer la production ou de continuer de fournir les services jugés essentiels. En vertu de l'article 8 de la Loi sur les différends concernant les services essentiels (Essential Services Disputes Act), R.S.B.C. 1979, c. 113, applicable aux employeurs du secteur public, une période de réflexion de 90 jours peut être imposée lorsqu'un conflit de travail est susceptible de poser un danger grave et immédiat pour l'économie et le bien-être de la province ou pour la vie et la santé de personnes. Les pompiers, les policiers et les travailleurs du domaine de la santé peuvent, en vertu de l'article 6 de la Loi, opter pour l'arbitrage obligatoire pour régler tout différend relatif à leur contrat de travail.

ARTICLE 9 : DROIT À LA SÉCURITÉ SOCIALE

1. Principaux textes de lois et règlements

123. Les principaux textes de lois et règlements concernant la sécurité sociale sont demeurés inchangés depuis le premier rapport, mais les prestations offertes, les primes à verser et la couverture générale ont été modifiées.

2. Principales caractéristiques des lois

124. i) Loi de l'assurance-hospitalisation (Hospital Insurance Act) - La Division des programmes hospitaliers rembourse les hôpitaux des frais pour soins

aigus, pour soins de réadaptation et pour soins de longue durée. Les malades contribuent au paiement des coûts de leurs soins moyennant des frais quotidiens de co-assurance de 8,50 $ pour les soins hospitaliers et de 15,25 $ pour les soins de longue durée. Les frais de co-assurance pour soins de longue durée ne s'appliquent pas aux malades de moins de 19 ans ni aux bénéficiaires de l'aide sociale.

125. ii) Loi sur les services médicaux (Medical Services Act) - La Commission des services médicaux administre le régime des services médicaux qui fournit des services médicaux payés d'avance, selon les mêmes conditions pour tous les habitants de la province. Les services assurés par le régime sont payés pour les bénéficiaires, peu importe leur âge, leur état de santé et leur situation financière, moyennant paiement des primes fixées par la Commission. Au premier avril 1985, les primes étaient fixées à 17 $ pour une personne seule, 32 $ pour une famille de deux personnes et 36 $ pour une famille de trois personnes ou plus. Les primes sont subventionnées à 50 % ou à 90 % pour les personnes dont le revenu imposable se situe sous un certain seuil, et pour celles qui sont temporairement incapables de les payer en raison de maladie, de chômage ou d'invalidité.

126. Le Régime des services médicaux couvre tous les soins médicaux nécessaires fournis par des médecins, y compris les services d'ostéopathie et certaines interventions des chirurgiens-dentistes nécessairement exécutées dans un hôpital, conformément aux dispositions de la Loi sur les soins médicaux (Canada). Une partie des coûts des soins assurés est payée par le gouvernement fédéral.

127. Certains autres avantages sont consentis sans primes additionnelles, les services étant payés selon une grille d'honoraires approuvée par la Commission des services médicaux. S'ils sont reçus à l'extérieur de la Colombie-Britannique, ces services ne sont pas remboursés. Ces services sont la chiropractie, la naturopathie, la physiothérapie, l'orthoptique, la podiatrie, l'optométrie, l'orthodontie et les soins infirmiers élargis pour lesquels les frais sont remboursés dans les régions de la province où les services d'un médecin ne sont normalement pas disponibles.

128. iii) Loi sur les services de santé (Health Act) - Les programmes de santé publique dispensent un large éventail de services de prévention, de traitement et d'hygiène du milieu par l'intermédiaire de quelques installations centralisées et d'un réseau de 16 dispensaires locaux qui desservent les régions rurales de la province, et de 5 services locaux de santé en milieu urbain. Les services dispensés sont les suivants : soins infirmiers communautaires, programmes de soins à domicile, services d'hygiène dentaire pour les enfants, services de nutrition, soins continus pour les personnes âgées, services d'orthophonie et d'audiologie et services d'hygiène du milieu.

129. iv) Loi du revenu disponible garanti pour les nécessiteux (Guaranteed Available Income for Need Act) - Cette loi prévoit le paiement des frais médicaux et dentaires de tous les bénéficiaires du programme de soutien du revenu qui sont inemployables, handicapés ou seuls soutiens de famille. La Loi prévoit aussi le paiement des frais médicaux et dentaires des pupilles de la province. Ces frais sont aussi payés lorsque la santé d'une personne serait en danger imminent sans les soins appropriés.

130. v) Loi sur les accidents du travail (Workers' Compensation Act) - Cette loi prévoit le versement d'indemnités sous forme de prestations temporaires

d'assurance-salaire, de prestations pour soins médicaux et de pensions d'invalidité aux personnes victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. Les indemnités d'assurance-salaire représentent 75 % des gains moyens jusqu'à un maximum qui a récemment été augmenté de 32 400 $ à 40 000 $. Les pensions d'invalidité peuvent être calculées soit d'après la perte de fonction, soit d'après la perte de gains (article 23). La Commission des accidents du travail fournit aussi des services de réadaptation professionnelle et de réadaptation physique aux accidentés du travail.

131. vi) Prestations d'invalidité - En vertu de la Loi du revenu disponible garanti pour les nécessiteux, les Canadiens et les résidents permaments handicapés ont droit aux prestations. Depuis la présentation du dernier rapport, les taux ont été majorés : les célibataires reçoivent des prestations de base de 318 $ par mois pour le soutien et entre 75 $ et 213 $ pour le logement; une personne avec deux personnes à charge reçoit 545 $ pour le soutien et entre 75 $ et 465 $ pour le logement.

132. vii) Prestations de vieillesse - Aux termes de la Loi du revenu disponible garanti pour les nécessiteux, les personnes de plus de 65 ans qui ont droit à une pension de vieillesse et à un supplément de revenu garanti substantiel du gouvernement fédéral ont automatiquement droit à un supplément provincial. Les personnes seules reçoivent un montant maximum de 38,88 $ par mois et les couples dont les deux personnes sont admissibles ont droit à un maximum de 49,83 $ chacune. Le montant du supplément provincial est fonction du montant du supplément de revenu garanti versé par le gouvernement fédéral.

133. La Loi d'aide en matière de logement aux locataires âgés (Shelter Aid for Elderly Renters Act) porte que les personnes de plus de 65 ans qui touchent une pension de vieillesse du gouvernement fédéral et qui vivent en Colombie-Britannique depuis deux ans ou y ont déjà vécu cinq années consécutives, ont droit à un supplément de loyer si elles doivent consacrer plus de 30 % de leurs revenus au paiement de leur loyer. Ce supplément de loyer est égal à 75 % de la différence entre le loyer payé et 30 % des revenus mensuels des bénéficiaires.

134. viii) Prestations familiales - Les dispositions de la Loi du revenu disponible garanti pour les nécessiteux prévoient le paiement de prestations de soutien du revenu aux Canadiens et aux résidents permanents selon leurs besoins. Le montant de ces prestations varie en fonction de la taille du ménage et des possibilités d'emploi du bénéficiaire, de son âge et de la période pendant laquelle il a touché des prestations de soutien du revenu. Un bénéficiaire seul, en mesure de travailler, âgé de moins de 26 ans et qui a reçu un soutien du revenu pendant moins de 8 mois mais plus d'un mois, a droit à des prestations mensuelles de 150 $ pour son soutien et entre 0 et 200 $ pour son logement. Une famille de 4 personnes dans l'impossibilité de travailler et bénéficiaire de prestations de soutien du revenu depuis plus de 8 mois a droit à 450 $ pour son soutien et entre 0 et 455 $ pour son logement.

135. Des services additionnels comprennent les services d'auxiliaires familiales, les subventions aux garderies, le paiement de séjours en foyer d'accueil des pupilles de la province, les services de réadaptation visant à aider les personnes à se trouver du travail de même qu'une série de services destinés à aider les déficients mentaux à s'intégrer dans leur collectivité.

MANITOBA*

136. Ce rapport fait le point sur l'évolution des lois et politiques du Manitoba depuis le rapport de 1980.

ARTICLE 6 : DROIT AU TRAVAIL

Principaux textes de lois

137. La Loi sur les droits de la personne (codification permanente des lois du Manitoba [C.P.L.M.], c. H175) a été modifiée par l'inclusion de la "déficience mentale" au nombre des motifs de distinction illicite dans l'emploi.

138. Comme dans le cas d'une "déficience physique", le paragraphe 6(6) de la Loi sur les droits de la personne permet, en matière d'emploi, d'établir des distinctions fondées sur la déficience mentale lorsque celle-ci constitue un motif raisonnable d'exclusion d'un emploi.

139. La "situation de famille" peut également, dans certains cas, constituer une qualification professionnelle raisonnable et une condition d'emploi. Il ne s'agit pas là d'une nouvelle disposition mais plutôt d'une précision apportée aux renseignements du précédent rapport du Manitoba.

140. La Loi sur les droits de la personne a servi à restreindre l'application de la règle de la retraite obligatoire au Manitoba. Dans l'affaire McIntire v. University of Manitoba (1981, Western Weekly Reports, p. 696), la Cour d'appel du Manitoba déclarait que les dispositions de la Loi sur les droits de la personne interdisant la discrimination fondée sur l'âge dans l'emploi prévalaient sur les clauses d'une convention collective concernant la retraite obligatoire. L'année suivante, la Cour d'appel déclarait, dans l'affaire Newport v. Manitoba (1982, Western Weekly Reports, p. 254), que ces mêmes dispositions de la Loi prévalaient aussi sur les dispositions de la Loi sur la Fonction publique (C.P.L.M., c. C110) et de la Loi sur la pension de retraite de la Fonction publique (C.P.L.M., c. C120) concernant la retraite obligatoire.

141. Comme suite à cette dernière décision, les dispositions relatives à la retraite obligatoire ont été éliminées de la Loi sur la Fonction publique (Lois du Manitoba [L.M.] 1985, c. 47, par. 4(3)) et de la Loi sur la pension de retraite de la Fonction publique (L.M. 1984-1985, c. 22, art. 60).

Politiques permettant d'assurer un plein emploi productif

142. En 1983, la province du Manitoba et l'Association des employés du gouvernement du Manitoba ont conclu un accord sur la mise en oeuvre d'un programme d'action positive au sein de la fonction publique provinciale. Ce programme vise à éliminer la discrimination dans l'emploi et à favoriser la promotion et le traitement plus équitable des femmes, des autochtones, des handicapés physiques et des minorités visibles.

143. Des objectifs d'emploi à long terme ont été fixés pour tous les groupes cibles à l'exception des minorités visibles; ce dernier groupe fut ajouté à la

---

* Rapport préparé par le gouvernement du Manitoba.

liste en 1985. Ces objectifs, qui s'étendent sur une période de 20 ans et touchent toutes les catégories professionnelles, sont : 50 % d'emplois pour les femmes; 10 % d'emplois pour les autochtones; 7 % d'emplois pour les handicapés physiques.

144. Des comités patronaux-syndicaux d'action positive ont été créés à l'échelle gouvernementale et à l'échelle de chaque ministère pour mettre le programme en oeuvre. Leur tâche consiste à élaborer des plans comportant des éléments de recrutement direct, de formation spéciale et de perfectionnement des cadres, propres à corriger les effets des anciennes pratiques et à accélérer la réalisation des objectifs fixés quant aux taux de participation.

145. La promulgation de la Loi sur les garderies d'enfants (C.P.L.M., c. C158), adoptée en 1982, est venue faciliter l'exercice du droit au travail pour les parents. Cette Loi prévoit la mise sur pied et le financement de programmes de garderies dans toute la province.

146. En 1983, le gouvernement du Manitoba a débloqué 200 millions de dollars au profit du Fonds de soutien à l'emploi du Manitoba, programme visant à la création immédiate d'emplois pour alléger les effets de la crise que traverse le monde du travail. Spécifiquement, des fonds ont été affectés à : des programmes de subventions salariales pour aider les employeurs à créer de nouveaux emplois; des projets de construction de petite et grande envergure; des subventions à parité aux municipalités et aux organismes communautaires qui désirent entreprendre immédiatement des projets axés sur la main-d'oeuvre; des programmes de prêts pour stimuler la construction et la rénovation de maisons et les projets d'économie d'énergie.

Statistiques

147. Depuis 1980, le Manitoba a connu une hausse du taux de chômage. En effet, le taux de chômage moyen non désaisonnalisé est passé de 5,5 % en 1980 à 7,7 % en 1986. Le taux de chômage chez les hommes a augmenté de 5,1 % en 1980 à 7,6 % en 1986, tandis que chez les femmes, il est passé, au cours de la même période, de 6,1 % à 7,7 %. Le taux de chômage chez les femmes était inférieur à celui des hommes en 1982 et en 1983, mais supérieur au cours des années 1984 et 1985.

ARTICLE 7 : DROIT À DES CONDITIONS DE TRAVAIL JUSTES ET FAVORABLES

A. Rémunération

Principaux textes de lois

148. La Loi sur le privilège des mécaniciens (The Mechanics' Liens Act) (C.P.L.M., c. M80) et la Loi sur le privilège des exploitants de batteuse (The Threshers' Liens Act) (C.P.L.M., c. T60) ont été abrogées. La nouvelle Loi sur le privilège du constructeur (The Builders' Liens Act) (C.P.L.M., c. B91) les remplace. La Loi sur l'apprentissage et la qualification professionnelle (The Apprenticeship and Tradesmen's Qualifications Act) (L.M. 1972, c. 45) a été rebaptisée en anglais "The Apprenticeship and Trades Qualifications Act" (C.P.L.M., c. A110).

149. Par ailleurs, des modifications apportées à la Loi sur les normes d'emploi (C.P.L.M., c. E110) sont venues renforcer le droit à une juste rémunération des personnes travaillant comme domestiques. Auparavant, cette catégorie de

travailleurs était exclue des dispositions de la Loi. Les normes et conditions d'emploi minimales prévues dans la Loi s'appliquent maintenant aux domestiques, à moins qu'ils ne travaillent pour un même particulier 24 heures ou moins par semaine.

150. Les gardiens d'enfants et les personnes de compagnie des personnes âgées, handicapées ou malades, qui étaient auparavant assujettis à la Loi, ne sont désormais plus visés par ses dispositions.

151. Le salaire minimum, maintenant fixé par le règlement E110 - RIV (1985), a été majoré depuis la présentation du dernier rapport. Les travailleurs de moins de 18 ans ont maintenant droit à un salaire minimum de 3,85 $ l'heure pour le travail effectué pendant les heures normales de travail. Les travailleurs de 18 ans et plus ont pour leur part droit à un salaire horaire d'au moins 4,30 $ pour le travail effectué pendant les heures normales de travail.

Rémunération égale pour un travail de valeur égale

152. Il faut ici corriger une inexactitude qui s'est glissée dans le rapport de 1980. La Loi sur les normes d'emploi ne reconnaît pas le principe d'une rémunération égale pour un travail de valeur égale mais plutôt le principe d'une rémunération égale pour un travail égal.

153. En 1985, le gouvernement du Manitoba a introduit une loi concernant l'égalité de rémunération au sein de la fonction publique provinciale. Cette loi instaure un régime de rémunération égale pour un travail de valeur égale ou comparable. Les critères de comparaison seront les qualifications, les efforts et les responsabilités normalement exigés pour l'exécution d'un travail ainsi que les conditions de travail. L'évaluation des postes devait être terminée en juillet 1986 et le principe devrait être mis en oeuvre en octobre 1987. Les sociétés de la Couronne seront tenues de se conformer à cette loi selon un calendrier décalé d'un an.

B. Sécurité et hygiène du travail

Principaux textes de lois

154. La Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail (C.P.L.M., c. W210) a été modifiée en profondeur de manière à garantir plus efficacement aux Manitobains des conditions de travail sûres et saines. Les dispositions en cause portent sur : l'interdiction de la discrimination contre les travailleurs exerçant les droits prévus par la Loi; le droit de refuser de travailler dans des conditions dangereuses; les pénalités pour les infractions à la Loi; l'application plus étendue de l'obligation de mettre sur pied des comités et de désigner des représentants de la sécurité et de l'hygiène du travail au Manitoba.

155. À l'origine, la Loi protégeait les travailleurs contre les actes de discrimination mais seulement s'ils résultaient de l'exercice de droits ou de l'exécution de fonctions spécifiques prévus par la Loi. Cette protection a été étendue à tous les droits et à toutes les fonctions aux termes de la Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail. Sont inclus, le fait de témoigner dans toute affaire, enquête ou instance entamée en vertu de la Loi et le fait de donner des renseignements à quiconque, y compris un agent de l'hygiène et de la sécurité du

travail ou un autre travailleur, sur ce qui présente un risque pour la sécurité, la santé ou le bien-être du travailleur en question ou de tout autre travailleur. La définition de "mesure discriminatoire" a aussi été modifiée pour bien préciser que l'affectation temporaire d'un travailleur à d'autres fonctions équivalentes à celles qu'il occupe habituellement, sans perte de salaire ou d'avantages, après qu'il eut exercé son droit de refuser de travailler dans des conditions qu'il jugeait dangereuses, ne constitue pas une mesure discriminatoire.

Moyens de mise en oeuvre

156. En 1977, l'adoption de la Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail officialisait le droit de refuser un travail dangereux. Les dernières modifications apportées à cette Loi sont venues clarifier le libellé des dispositions concernant ce "droit de refuser" et raffermir le processus de refus. La Loi précise donc maintenant les huit étapes de l'exercice de ce droit de refuser de travailler. Le principe de base est qu'un travailleur peut refuser de travailler là où il a de bonnes raisons de croire que le travail présente un danger pour sa sécurité et sa santé ou la sécurité et la santé de tout autre travailleur.

157. Les modifications ont aussi majoré les amendes pour infraction à la Loi. Le montant maximum des amendes pouvant être imposées sur déclaration de culpabilité à une infraction à la Loi ou à son règlement a été en moyenne multiplié par trois. Par exemple, le maximum pour une première offense qui était de 5 000 $ a été porté à 15 000 $ et en cas de récidive, l'amende maximale est passée de 10 000 $ à 30 000 $.

158. Auparavant, les poursuites pour infraction à la Loi ou au règlement devaient être entamées dans les six mois suivant la date de l'infraction présumée. Le délai a été étendu à un an, ce qui laisse plus de temps pour mener des enquêtes détaillées sur les infractions présumées.

159. Sur tous les lieux de travail (sauf les chantiers de construction) où sont normalement employés 20 travailleurs ou plus, la Loi exige la création d'un comité de la sécurité et de l'hygiène du travail. Une seule exception étant faite pour les bureaux et les magasins de vente au détail où un comité ne doit obligatoirement être créé que lorsque le nombre de travailleurs réguliers s'élève à au moins 50.

160. Sur les chantiers de construction, un comité doit être créé pour la durée des travaux lorsque la surface de plancher totale des immeubles construits excède 50 000 pieds carrés ou 4 650 mètres carrés. Cette exigence s'applique aussi aux grands chantiers ouverts notamment pour la construction d'installations comme des raffineries de pétrole, des usines de produits chimiques, des aciéries et des stations de compression.

161. Sur les lieux de travail où il n'est pas obligatoire de créer des comités de la sécurité et de l'hygiène, il faut désigner un travailleur comme représentant de la sécurité et de l'hygiène s'il y a régulièrement dix travailleurs ou plus.

162. Chaque métier oeuvrant sur un chantier de construction doit avoir son représentant de la sécurité et de l'hygiène du travail. Ces représentants sont choisis par les travailleurs ou désignés par leur syndicat. Les représentants

et les membres des comités de la sécurité et de l'hygiène du travail ont droit à deux journées complètes de congé de formation rémunérées pour assister à des programmes approuvés de formation en sécurité et en hygiène du travail.

C. Égalité des chances de promotion

Principaux textes de lois

163. La Loi sur les droits de la personne est venue allonger la liste des motifs de distinction illicite. Par conséquent, en plus des 12 motifs de distinction illicite énumérés dans le rapport de 1980 du Manitoba, un employeur ne peut pas refuser une promotion à une personne en raison de déficience mentale.

D. Heures de travail, jours fériés et congés payés périodiques

Principaux textes de lois

164. La Loi sur les normes d'emploi prévoit maintenant des congés de paternité et des congés d'adoption. Les dispositions relatives au congé de paternité portent qu'un employé devenu le père naturel d'un enfant, s'il a travaillé 12 mois consécutifs pour un employeur, a droit à un congé de paternité d'une durée pouvant atteindre six semaines. Les dispositions relatives au congé d'adoption portent qu'un homme ou une femme qui a légalement adopté un enfant et a travaillé 11 mois consécutifs pour un employeur a droit à un congé d'adoption d'une durée pouvant atteindre 17 semaines.

165. La Loi sur le congé payé (C.P.L.M., c. V20) n'exclut plus les domestiques dans leur ensemble, mais seulement ceux qui travaillent dans une maison privée, pour le même employeur, 24 heures ou moins par semaine. De nouvelles dispositions de la Loi, entrées en vigueur récemment, excluent les gardiens d'enfants et les personnes de compagnie des personnes âgées, handicapées ou malades.

ARTICLE 8 : DROITS SYNDICAUX

166. La Loi sur les relations du travail (C.P.L.M., c. L10) a été modifiée en 1984. Sont abordées ici certaines des principales modifications.

167. L'obligation qui existait déjà de réintégrer les travailleurs dans leurs fonctions lorsqu'une grève ou un lock-out se termine par la signature d'une convention collective a été précisée pour établir clairement que ces travailleurs peuvent déloger tout travailleur embauché pour les remplacer pendant la grève (par. 11(3)). Le refus, par l'employeur, de réintégrer des travailleurs dans de telles circonstances constitue une pratique injuste.

168. Lorsqu'une grève ou un lock-out ne se termine pas par la signature d'une convention collective, l'employeur est maintenant tenu de réintégrer les employés aux termes d'une entente qui doit être négociée avec le syndicat. Si une telle entente est impossible, les travailleurs doivent être réintégrés selon l'ancienneté dont ils justifiaient au début de la grève ou lors de l'imposition du lock-out. (Par. 11.1(1))

169. La Loi sur les relations du travail protège le droit des employés de ratifier ou non une convention collective. Un projet de convention collective ne lie pas les employés d'une unité de négociation à moins que la majorité des membres de l'unité aient voté en faveur de son acceptation.

170. Quant aux restrictions imposées au droit de grève, le paragraphe 81(1) porte qu'un syndicat ne peut décréter ou autoriser une grève et qu'un employé ne peut prendre part à une grève que si le syndicat a tenu un vote de grève et si la majorité des employés qui y ont participé se sont déclarés en faveur de la grève. D'autres restrictions ont trait au moment du déclenchement des mesures de grève. Par exemple, lorsqu'un agent négociateur et un employeur ont signé une convention collective, le syndicat ne peut pas déclencher de grève et aucun employé ne peut faire la grève pendant que le contrat de travail est en vigueur.

171. La Loi sur les relations du travail porte maintenant que la Commission du travail peut imposer une première convention collective. Lorsqu'un syndicat et un employeur ont été incapables de conclure une première convention collective, et sous réserve de certaines autres conditions, l'une ou l'autre des parties peut demander à la Commission du travail de fixer les clauses de cette première convention. La Commission doit alors donner suite à la demande à moins que les parties n'en viennent elles-mêmes à une entente dans un délai déterminé après que la Commission a été saisie de l'affaire. Tout premier contrat de travail ainsi imposé par la Commission sera d'une durée d'un an.

172. Enfin, mentionnons que les garanties prévues par la Loi sur les relations du travail sont aussi offertes aux agents de police du Manitoba, à l'exception de ceux de la ville de Winnipeg à qui des dispositions spéciales de la Loi sur la ville de Winnipeg (City of Winnipeg Act) interdisent de prendre des mesures de grève. Leurs conflits de travail doivent obligatoirement être tranchés par voie d'arbitrage.

ARTICLE 9 : DROIT À LA SÉCURITÉ SOCIALE

Principaux textes de lois

173. La Loi sur les garderies d'enfants prévoit maintenant une aide financière proportionnelle aux revenus pour les familles qui ont besoin de services de garde.

174. La Loi sur la pension d'aveugle (The Blind Persons Allowances Act) (C.P.L.M., C. B50) et la Loi sur la pension d'invalide (The Disabled Persons Allowances Act) (C.P.L.M., c. D80) ont toutes deux été abrogées. Les pensions versées en vertu de ces lois le sont maintenant aux termes de la Loi sur l'administration des services sociaux (C.P.L.M., c. S165).

175. La Loi sur l'aide sociale (C.P.L.M., c. S160) a été modifiée de sorte à rendre admissibles à l'assistance sociale les pères seuls soutiens de famille aux mêmes conditions que les mères seuls soutiens de famille.

176. Le rapport de 1980 du Manitoba mentionne la Loi sur le logement des infirmes et des personnes âgées (C.P.L.M., c. E20). Il faudrait aussi ajouter la Loi sur la Société d'habitation et de rénovation (C.P.L.M., c. H160), aux termes de laquelle le ministère du Logement du Manitoba administre un large éventail de programmes d'aide au logement ou liés au domaine du logement qui rehaussent le niveau de sécurité sociale des Manitobains, en leur garantissant la disponibilité de logements adéquats et abordables et l'accès à ces logements ainsi que des conditions de logement décentes.

NOUVEAU-BRUNSWICK*

INTRODUCTION

177. Le présent rapport fait le point sur la législation, les pratiques et les politiques du Nouveau-Brunswick à la lumière des articles 6 à 9 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.

ARTICLE 6 : DROIT AU TRAVAIL

A. Principaux textes de lois

178. Dans la province du Nouveau-Brunswick, plusieurs lois écrites appuient le principe du droit au travail et visent à affranchir les travailleurs des contraintes qui limiteraient ce droit.

B.1. Renseignements généraux sur les programmes et la législation

179. La législation du Nouveau-Brunswick dans ce domaine est la même qu'à l'époque du précédent rapport présenté conformément aux articles 6 à 9 du Pacte.

180. À titre d'employeur, le gouvernement provincial du Nouveau-Brusnwick souscrit activement au principe de l'égalité des chances d'emploi pour tous. On a implanté une politique interministérielle connue sous le nom de Programme d'égalité des chances d'emploi. L'objectif de ce programme est de fournir des emplois utiles et propices à l'avancement et d'assurer une représentation plus équilibrée de personnes handicapées et d'autochtones parmi les fonctionnaires provinciaux. Un programme d'équité en matière d'emploi pour les femmes est également en vigueur. Il vise à éliminer les barrières à l'avancement des femmes et à leur assurer une représentation plus équitable dans toutes les catégories et à tous les niveaux de la fonction publique. Les ministères devront, chaque année, fixer des buts à atteindre et établir des plans d'action afin de rencontrer ces objectifs.

181. Dans le cadre de ce programme, il s'agit de prendre les mesures suivantes : déceler et écarter tout obstacle injustifié à l'emploi ou à l'avancement; assurer l'embauchage et l'avancement de femmes, de personnes handicapées et d'autochtones compétents; favoriser l'avancement professionnel par des programmes de formation et de perfectionnement; vérifier en permanence les lois, règlements, politiques et pratiques afin de s'assurer qu'ils ne désavantagent pas les femmes, les autochtones et les personnes handicapées; s'efforcer de modifier les comportements qui nuisent à l'embauchage ou à l'avancement de femmes, d'autochtones et de personnes handicapées.

2. Mesures prises pour assurer le droit au travail

182. En réaction au taux de chômage élevé, le gouvernement provincial, par l'entremise du ministère du Travail, a mis au point le Programme de stimulation de l'emploi. En vertu de ce programme, 15,5 millions de dollars ont été affectés à la création de nouveaux emplois dans les secteurs public et privé. L'objectif pour l'exercice financier 1985-1986 était d'environ 10 000 nouveaux emplois.

---

* Rapport préparé par le gouvernement du Nouveau-Brunswick.

183. Le gouvernement a également mis sur pied un Programme de réponse immédiate pour lui permettre de faire face aux bouleversements imprévus du marché du travail.

3. Organisation du marché de l'emploi

184. Comme il a été souligné dans le premier rapport, les pratiques d'emploi sont régies, au Nouveau-Brunswick, par la Loi sur les droits de la personne, L.R.N.B. 1973, c. H-11, qui, en matière d'embauchage, interdit expressément toute discrimination fondée sur la race, la religion, l'origine nationale, l'ascendance, le lieu d'origine, l'âge, l'incapacité physique, l'incapacité mentale, l'état matrimonial ou le sexe.

4. Orientation technique et professionnelle et programmes de formation

185. Au Nouveau-Brunswick, cinq collèges communautaires offrent des programmes d'enseignement post-secondaire axés sur l'emploi à l'intention des diplômés d'écoles secondaires ou des décrocheurs qui n'ont pas terminé leurs études secondaires. Il y a en outre des programmes de formation scolaire et professionnelle pour adultes.

186. La Loi sur la formation et la certification industrielles confère des pouvoirs au ministre concernant les contrats d'apprentissage avec les employeurs et la délivrance de brevets d'apprenti, de certificats et de diplômes d'aptitude. En outre, la Loi confère des pouvoirs au ministre à l'égard des cours d'enseignement technique, des heures de classe et de formation au travail, du nombre maximum d'heures de travail, du salaire minimum et de l'âge minimum.

5. Protection contre le licencement arbitraire

187. La Loi sur les normes d'emploi, L.N.B. 1982, c. E-7.2, traite des avis de congédiement. Tout employeur qui procède au renvoi pour cause d'un employé doit le faire par écrit en exposant les raisons de son geste. Les employés ayant travaillé pendant une période ininterrompue de six mois à cinq ans doivent recevoir un avis écrit deux semaines à l'avance. Ceux qui comptent cinq ans ou plus d'ancienneté doivent recevoir un préavis de quatre semaines.

C. Renseignements statistiques et renseignements généraux

188. Au Nouveau-Brunswick, le taux de chômage est élevé, ayant atteint 14,6 % pour la période de novembre 1985 à novembre 1986. Le chômage est surtout lié à des problèmes structurels géographiques et à une forte dépendance envers les conditions du marché pour les industries des mines, de la pêche et du bois de construction. Vu ces conditions, des efforts sont faits pour diversifier la structure de l'emploi.

189. Le gouvernement a mis sur pied de nombreux programmes visant à encourager l'expansion de l'industrie privée, du secteur manufacturier et des initiatives de création d'emplois. On a mis l'accent sur les programmes de création d'emplois et de formation. Une attention toute particulière est apportée au maintien et au développement d'une force de travail spécialisée et capable d'occuper les emplois qui deviennent disponibles.

ARTICLE 7 : DROIT À DES CONDITIONS DE TRAVAIL JUSTES ET FAVORABLES

A. Rémunération

190. Deux régimes de relations de travail coexistent au Nouveau-Brunswick, soit la négociation collective et la négociation individuelle. Les deux régimes sont régis par diverses lois qui constituent le droit du travail du Nouveau-Brunswick et, dans une mesure moindre, par la Common Law. Il n'y a pas eu de changement à ce chapitre depuis le dernier rapport.

191. Au Nouveau-Brunswick, le salaire minimum est de 4,00 $, ce qui représente une augmentation de 1,20 $ depuis le dernier rapport.

192. Le gouvernement de la province a récemment modifié la Loi sur les normes d'emploi pour englober le principe de l'égalité de rémunération pour un travail égal. La parité salariale est aussi considérée comme comprise dans les dispositions anti-discriminatoires à portée générale de la Loi sur les droits de la personne. Pour plus de détails voir la section sur le Nouveau-Brunswick dans le deuxième rapport sur la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

B. Sécurité et hygiène du travail

193. La Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail, L.R.N.B. 1973, c. O-0.1, oblige l'employeur et le propriétaire à prendre des précautions pour protéger la santé et garantir la sécurité de tous les employés et de toute autre personne qui peut être touchée par les travaux.

194. Selon les chiffres publiés par la Commission de la santé et de la sécurité du travail, c'est dans le secteur de la fabrication et des ventes qu'on retrouve le taux le plus élevé d'accidents du travail, suivi par celui de la construction et celui des produits forestiers.

C. Égalité des chances de promotion

195. Conformément aux dispositions de la Loi sur les droits de la personne et de la Loi sur la Fonction publique, L.R.N.B. 1973, c. C-5, le gouvernement provincial appuie activement le principe de l'égalité des chances d'emploi pour tous. Une politique a été adoptée qui reconnaît, là où des obstacles ont restreint les chances d'emploi et d'avancement pour certains secteurs de la société, qu'un programme global est nécessaire pour éliminer de tels obstacles ou en corriger les effets.

D. Repos, loisirs, limitation de la durée du travail et congés payés

196. Tous les détails concernant les jours fériés, la durée du travail, les congés annuels, etc., figurent dans le dernier rapport. Il n'y a eu aucun changement depuis.

ARTICLE 8 : DROITS SYNDICAUX

A. Principaux textes de lois

197. Les principaux textes de lois du Nouveau-Brunswick concernant l'article 8 demeurent inchangés depuis notre dernier rapport en 1980. Il suffit donc d'examiner ce qui suit.

B. Droit de former des syndicats et de s'y affilier

198. La Loi sur les relations industrielles, L.R.N.B. 1973, c. I-4, constitue la principale loi du Nouveau-Brunswick en matière de droits syndicaux. Elle contient des dispositions officielles qui protègent le droit de former des syndicats et de s'y affilier. On y expose les pratiques syndicales injustes en précisant que les infractions présumées peuvent être soumises à une commission des relations du travail.

199. La Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, L.R.N.B. 1973, c. P-25, s'applique à la fonction publique et lie la Couronne du chef de la province du Nouveau-Brunswick. La Loi sur les négociations dans l'industrie de la pêche, L.R.N.B. 1973, c. F-15.01, s'applique aux pêcheurs côtiers et aux pêcheurs semi-hauturiers.

C. Droit des syndicats de former des fédérations

200. Ce droit est implicitement reconnu par la Loi sur les relations industrielles dont la définition d'un syndicat ou d'un conseil syndical accrédité comprend les syndicats provinciaux, nationaux ou internationaux.

D. Droit des syndicats d'exercer librement leur activité

201. La liberté et le droit des syndicats de fonctionner sans ingérence de la part des employeurs sont reconnus dans la Loi sur les relations industrielles. Cette loi limite les activités syndicales à l'égard de la sollicitation pendant les heures de travail et interdit de recourir à l'intimidation pour contraindre un salarié à adhérer à un syndicat.

E. Droit de grève

202. La Loi sur les relations industrielles régit les grèves et les lock-outs. En général, les grèves et lock-outs sont interdits lorsqu'une convention collective est en vigueur. On retrouve des dispositions semblables dans d'autres lois.

F. Restrictions

203. La Loi sur les relations industrielles impose des restrictions aux pompiers et aux policiers ainsi qu'aux municipalités qui les emploient. Aucune personne employée à plein temps par une municipalité en qualité de membre d'un corps de pompiers ou d'agent de police ne doit faire la grève, et aucune municipalité ne doit mettre ces employés en lock-out, à moins que, dans le cas des policiers, des dispositions appropriées aient été prises pour assurer la sécurité publique.

ARTICLE 9 : DROIT À LA SÉCURITÉ SOCIALE

1. Général

204. L'assistance sociale est un programme de soutien financier pour les citoyens du Nouveau-Brunswick qui n'ont pas la possibilité de subvenir à leurs besoins fondamentaux ainsi qu'à ceux de leur famille et qui n'ont aucune autre source d'aide financière. Une allocation mensuelle fixe est versée aux individus et aux familles qui répondent aux critères d'admissibilité au programme afin

de leur permettre de faire face aux dépenses essentielles à l'égard de la nourriture, du vêtement, du logement, du transport habituel, du combustible et des services d'utilité publique ainsi que des dépenses du ménage et des biens personnels.

2. Dispositions particulières

a) Soins médicaux

205. Le programme des soins médicaux du Nouveau-Brunswick a été mis sur pied conformément à la Loi sur les soins médicaux (fédérale) et est assujetti aux conditions et aux règlements de la Loi sur le paiement des services médicaux, L.R.N.B. 1973, c. M-7, et de la Loi sur les services d'assistance médicale, L.R.N.B. 1973, c. H-3. Les services médicaux sont dispensés à tous les résidents du Nouveau-Brunswick quel que soit leur âge, leur état de santé ou leur situation financière.

206. Ceux qui s'établissent au Nouveau-Brunswick sont admissibles à l'assurance médicale le premier jour du troisième mois. Les personnes qui n'ont pas eu préalablement l'occasion de s'assurer au Canada peuvent être assurées immédiatement.

b) Prestations en espèces en cas de maladie

207. Les conventions collectives ou la politique de l'entreprise prévoient des congés de maladie pour la plupart des travailleurs. Pour ce qui est de la politique de la province, les fonctionnaires peuvent accumuler jusqu'à 240 jours à raison d'une journée et demie par mois pour chaque mois civil de service ininterrompu.

c) Prestations de maternité

208. Les prestations de maternité sont assurées par le régime d'assurance-chômage du gouvernement fédéral. Les fonctionnaires non syndiqués sont couverts par la Loi sur la Fonction publique qui prévoit des prestations en sus de celles offertes par le régime fédéral.

d) Prestations d'invalidité

209. La Loi sur le bien-être social prévoit une allocation d'invalidité pour les personnes qui répondent à des critères médicaux précis d'invalidité et à des critères financiers. Une commission consultative médicale de la province étudie toutes les demandes de prestations.

e) Prestations de vieillesse

210. Les prestations de vieillesse sont versées par le gouvernement fédéral. En général, la plupart des fonctionnaires sont assujettis à un régime de retraite en vertu de leur convention collective ou participent à divers régimes privés de retraite.

f) Prestations aux survivants

211. La Loi sur les accidents du travail, L.R.N.B. 1973, c. W-13, qui prévoit des prestations aux survivants, demeure essentiellement inchangée. On rembourse

les frais funéraires et les frais de déplacement. La rente versée au survivant peut s'élever jusqu'à 80 % des gains nets moyens du défunt. Il y a également des allocations pour les enfants et les personnes à charge handicapées.

g) Prestations pour accidents du travail

212. Les employés de la province du Nouveau-Brunswick sont protégés par les dispositions de la Loi sur les accidents du travail. La Loi ne s'applique pas aux personnes dont l'emploi a un caractère temporaire, aux ouvriers agricoles, aux domestiques ou aux membres de la famille de l'employeur qui sont âgées de moins de 16 ans.

213. La réadaptation est assurée en vertu de la Loi sous forme d'ergothérapie ou de recyclage. Il s'agit d'aider à éliminer ou à diminuer le handicap de sorte que l'ouvrier puisse retourner au travail ou de faciliter au besoin son adaptation à un nouveau mode de vie.

h) Allocations de chômage

214. Le régime fédéral d'assurance-chômage s'applique au Nouveau-Brunswick comme aux autres provinces.

i) Allocations familiales

215. Les allocations familiales sont accordées à la fois par le gouvernement fédéral et par le gouvernement provincial. Au palier provincial, divers textes législatifs présentement en vigueur visent le bien-être de la cellule familiale.

216. En vertu de la Loi sur le bien-être social, les familles et les personnes dans le besoin peuvent être admissibles à l'assistance sociale si leur revenu mensuel ne dépasse pas les limites établies par le ministère des Services sociaux.

217. Le ministère des Services sociaux administre divers programmes visant à aider les enfants et les familles en difficulté; tous les efforts sont faits pour encourager la famille à demeurer ensemble et à continuer de fonctionner par elle-même. Les services comprennent, notamment, le counselling familial, le counselling sur la drogue et l'alcoolisme, les services de réadaptation, les services relatifs à l'emploi et les programmes visés par la Loi sur l'enfance, les services familiaux et les relations familiales, L.R.N.B. 1973, c. C-2.1.

218. La Loi sur les biens matrimoniaux, L.R.N.B. 1973, c. M.1.1, a apporté des changements radicaux au droit concernant le titre de propriété de chacun des conjoints sur les biens matrimoniaux. Avant janvier 1981, la Common Law se fondait sur la notion de séparation des biens et la famille n'était pas considérée comme une cellule économique. Le conjoint dont l'argent servait à acheter des terres ou des biens était réputé propriétaire de ces biens. Depuis l'adoption de la Loi sur les biens matrimoniaux, le soin des enfants, la gestion du ménage et le soutien financier sont maintenant reconnus égaux à la part de l'autre conjoint. Le tribunal conserve le pouvoir de répartir les biens de façon à assurer la justice, si le partage égal devait s'avérer injuste.

TERRE-NEUVE*

219. En guise d'éclaircissement et pour corriger le premier rapport, la désignation correcte de la province est "province de Terre-Neuve". La province de Terre-Neuve a compétence sur deux territoires distincts, c'est-à-dire l'Île de Terre-Neuve et la région continentale connue sous le nom de Labrador. Le gouvernement est connu sous le nom de gouvernement de Terre-Neuve et du Labrador.

220. Le présent rapport se veut une mise à jour du premier.

ARTICLE 6 : DROIT AU TRAVAIL

221. Le gouvernement de Terre-Neuve et du Labrador accorde beaucoup d'importance à la recherche de moyens et de façons d'assurer une utilisation efficace des ressources humaines.

222. Dans cette perspective, le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre améliore constamment ses services d'orientation professionnelle en accordant une importance toute particulière aux besoins des jeunes et des femmes sur le marché du travail.

223. D'importants progrès ont été enregistrés sur le plan de la conception et de l'instauration de systèmes efficaces de prévision des besoins en main-d'oeuvre.

224. Il existe des programmes d'apprentissage et de formation dans l'industrie dans le cadre desquels l'industrie et les syndicats viennent aider le gouvernement à fournir une main-d'oeuvre spécialisée capable de répondre à la demande du marché du travail. Ces programmes comptent également un volet interprovincial.

225. À Terre-Neuve, les mesures législatives relatives à l'apprentissage se retrouvent dans la Loi sur l'apprentissage (The Apprenticeship Act), R.S.N. 1970, c. 12, version modifiée.

226. Le Code des droits de la personne de Terre-Neuve (The Newfoundland Human Rights Code), R.S.N. 1970, c. 262, a été modifié de façon à interdire la discrimination dans le domaine de l'emploi à l'égard d'une personne handicapée physiquement ou mentalement, à moins qu'il ne soit démontré qu'une exigence professionnelle justifiée limite sa capacité d'accomplir une tâche particulière.

227. Le ministère des Services sociaux a accru les possibilités de travail des bénéficiaires de l'aide sociale en vertu des dispositions de : la Loi sur l'aide sociale (The Social Assistance Act), S.N. 1977, c. 102; la Loi sur les garderies et les services d'aides familiales (The Day Care and Homemaker Services Act), S.N. 1975, c. 67; la Loi sur la réadaptation (The Rehabilitation Act), S.N. 1978, c. 18; et la Loi sur les personnes handicapées (The Disabled Persons Act), R.S.N. 1970, c. 97. Dans le cadre de son Programme de création d'emplois, le ministère des Services sociaux s'occupe de projets de développement communautaire. Il s'agit de mettre sur pied des projets vraiment susceptibles d'améliorer la situation sociale et économique d'une collectivité donnée. Ces

---

* Rapport préparé par le gouvernement de Terre-Neuve et du Labrador.

projets s'adressent seulement aux prestataires de l'aide sociale et, en particulier, aux chômeurs sans problème de santé, aux parents célibataires et aux personnes handicapées. Ils sont axés notamment sur la mise en valeur des ressources halieutiques, forestières et touristiques, la réparation des maisons, le soutien des familles et l'emploi par le ministère de parents célibataires comme personnel de soutien. Conformément à une entente en ce sens, le ministère des Services sociaux assume avec les employeurs une partie du coût des placements de travailleurs. Au cours de l'année financière 1983-1984, on a dépensé 11 millions de dollars pour employer quelque 5 000 anciens clients du ministère. Quelque 16 millions de dollars ont été dépensés en 1984-1985 au titre des projets de développement communautaire.

228. Le ministère administre également un Centre d'adaptation au travail (Work Activity Center) à St-John's, la capitale de la province. Ce centre permet de préparer à l'emploi les bénéficiaires de l'aide sociale éprouvant des difficultés particulières à vaincre les obstacles qui les empêchent d'obtenir et de garder un emploi. Y sont offerts, entre autres, un programme d'adaptation au travail en milieu ouvert ou protégé, un programme de formation en dynamique de la vie, des cours de rattrapage scolaire, des services de counselling familial ou individuel et des programmes de formation dans l'art d'occuper ses loisirs, sur le conditionnement physique et les aptitudes sociales.

229. Dans le cadre du Programme d'aide sociale, on encourage les gens à se trouver un emploi et à le garder ainsi qu'à acquérir la formation dont ils ont besoin. C'est pourquoi on leur offre a) des exemptions sur le revenu et b) une aide spéciale pour payer les frais réels d'adhésion à un syndicat, d'achat d'outils et de vêtements spéciaux nécessaires à l'exercice d'un métier, les frais de transport, de garderies, etc.

230. En plus de l'aide au titre des services de garde que prévoit le Programme d'aide sociale, le Programme de garderies du ministère offre aux familles des allocations de garde d'enfants fondées sur le revenu. Certaines de ces allocations servent à faciliter l'entrée des parents adultes sur le marché du travail ou à leur permettre d'acquérir la formation nécessaire pour obtenir un emploi.

231. Conformément aux dispositions de la Loi sur la réadaptation et de la Loi sur les personnes handicapées, le ministère des Services sociaux offre des services de réadaptation aux handicapés mentaux et physiques de la province.

232. C'est au moyen de l'Entente sur la réadaptation professionnelle des invalides que le gouvernement du Canada aide la province en partageant les coûts liés à la prestation de ces services.

233. Dans la pratique, les lois permettent à chaque personne handicapée de bénéficier de services de réadaptation si elle réside ordinairement dans la province et répond aux critères d'admissibilité des règlements.

234. Aidé par divers organismes volontaires, le ministère des Services sociaux offre des services destinés à donner ou à redonner aux personnes handicapées un statut économique et social correspondant à leurs possibilités. Bon nombre de ces organismes volontaires reçoivent une aide financière importante du gouvernement de Terre-Neuve et du Labrador.

235. La Division de l'arriération mentale du ministère des Services sociaux administre directement ou subventionne, à l'intention des arriérés mentaux, divers services de réadaptation professionnelle, dont des centres de réadaptation en vue du travail, l'évaluation des compétences en matière de travail et de vie sociale, des ateliers protégés et des cours de formation professionnelle, de préparation à un emploi et de dynamique de la vie.

ARTICLE 7 : DROIT À DES CONDITIONS DE TRAVAIL JUSTES ET FAVORABLES

236. En vue d'assurer des conditions de travail justes et favorables, le gouvernement de Terre-Neuve et du Labrador a adopté ou modifié les lois suivantes : la Loi sur les normes de travail (The Labour Standards Act), S.N. 1977, c. 52; la Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail (The Occupational Health and Safety Act), S.N. 1978, c. 23; le Code des droits de la personne de Terre-Neuve, R.S.N. 1970, c. 262.

237. Les dispositions de la Loi sur les normes de travail régissent, sous l'autorité de la Direction générale des normes du travail, les conditions relatives aux droits des travailleurs en matière de salaire minimum, de jours fériés, de périodes de repos, de congés rémunérés et d'heures de travail.

238. La Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail prévoit le transfert de la responsabilité de l'hygiène et de la sécurité au travail de la Commission des accidents du travail à la Division de l'hygiène et de la sécurité au travail, nouvelle division du ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre. La Loi prévoit également l'introduction et la mise en oeuvre de certains principes importants généralement conformes à la législation en vigueur dans les autres provinces. Les articles pertinents sont les suivants :

Les articles 18 à 23, qui, en plus de prévoir l'établissement de la Division de l'hygiène et de la sécurité au travail, énoncent ses fonctions en ce qui a trait au maintien de normes raisonnables pour la protection de l'hygiène et de la sécurité des travailleurs.

Les articles 35 et 36, en vertu desquels l'employeur qui a au moins dix employés à un même lieu de travail doit former un comité de l'hygiène et de la sécurité au travail pour y surveiller la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs. Le paragraphe 36(2) stipule qu'au moins la moitié des membres dudit comité doivent être des représentants des travailleurs sans lien avec la direction.

L'article 43, aux termes duquel le travailleur a le droit de refuser d'accomplir un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que celui-ci est dangereux pour sa santé ou sa sécurité ou pour la santé et la sécurité de toute autre personne se trouvant sur les lieux.

L'article 47, qui a pour objet d'empêcher la prise de mesures discriminatoires à l'endroit d'un travailleur ayant participé à la mise en oeuvre de divers aspects d'un programme d'hygiène et de sécurité au travail, y compris le refus de travailler conformément à l'article 43.

L'article 49, qui prévoit un droit d'appel pour le travailleur estimant avoir fait l'objet de mesures discriminatoires de la part de son employeur ou de son syndicat pour l'une ou l'autre des raisons énoncées à l'article 47.

239. La proclamation de la Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail constitue un point marquant dans la recherche de conditions de travail sécuritaires car elle permet de faire relever d'un même sous-ministre adjoint l'application d'importants textes de loi sur la sécurité dont la responsabilité incombait auparavant à divers ministères.

240. En plus de la Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail et du règlement y afférent, les lois suivantes, qui comprennent diverses dispositions relatives à la sécurité des travailleurs, de même que les règlements y afférents sont administrés par la Division de l'hygiène et de la sécurité au travail :

- la Loi sur la santé et la sécurité en cas de radiations (The Radiation Health and Safety Act), S.N. 1977, c. 90;
- la Loi sur les chaudières, les appareils sous pression et le gaz comprimé (The Boiler, Pressure Vessel and Compressed Gas Act), S.N. 1981, c. 12;
- la Loi sur les ascenseurs (The Elevators Act), R.S.N. 1970, c. 107;
- la Loi sur les mines (The Regulations of Mines Act), S.N. 1970, c. 330;
- la Loi sur l'accessibilité des immeubles (The Buildings Accessibility Act), S.N. 1981, c. 90;
- la Loi sur les parcs d'attraction (The Amusement Rides Act), S.N. 1981, c. 13.

241. Conformément au mandat qui lui est confié en matière d'éducation et d'inspection, la Division distribue de la documentation portant sur la sécurité et s'occupe de l'inspection de ce qui suit : les chaudières et appareils sous pression; les appareils élévateurs; les parcs d'attraction; l'accessibilité des immeubles pour les personnes handicapées; la soudure à haute pression; l'autorisation des travaux de conception; la sécurité des travailleurs miniers; les travaux d'électricité; les sources de radiation; les chantiers de contruction, d'exploitation forestière et autres; les services d'hygiène et les services médicaux; l'éducation en matière de santé et de sécurité.

242. Il est également prévu que la Division aura accès au système de compte rendu des accidents et maladies professionnels de la Commission des accidents du travail. Les données ainsi recueillies permettent de planifier, en leur accordant la priorité, des programmes de prévention en matière de santé et de sécurité afin de réduire les accidents et les maladies professionnels.

ARTICLE 8 : DROITS SYNDICAUX

243. La Loi sur les relations de travail (The Labour Relations Act, 1977), S.N. 1977. c. 64, fixe les modalités régissant les syndicats. Cette loi ainsi que la Loi sur la négociation collective dans la fonction publique (The Public Service (Collective Bargaining) Act, S.N. 1973, c. 123, qui réglemente le processus de la négociation collective dans la fonction publique, ont été modifiées. Ces modifications ont été expliquées dans les rapports soumis en 1984 et 1986 à l'Organisation internationale du Travail sur la Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical.

ARTICLE 9 : DROIT À LA SÉCURITÉ SOCIALE

244. Le gouvernement de Terre-Neuve et du Labrador publie un Répertoire des services offerts au public (Directory of Public Service Programs), dont la

dernière édition comprend une liste complète des services offerts. Un exemplaire en est transmis avec le présent rapport.

245. Le ministère des Services sociaux doit assurer le bien-être des personnes qui, pour diverses raisons, sont incapables de subvenir elles-mêmes à leurs besoins. Il le fait conformément aux dispositions de la Loi sur l'aide sociale, S.N. 1977, c. 102. Les familles ou les personnes qui reçoivent de l'aide en vertu de ce régime de soutien du revenu de base n'ont généralement pas droit à l'aide offerte en vertu d'autres programmes. Toutefois, si elles sont admissibles à d'autres programmes et que l'aide obtenue ne suffit pas à combler leurs besoins, elles peuvent bénéficier d'une aide additionnelle à condition de subir avec succès un examen des besoins en matière d'aide sociale. En 1984, environ 22 000 familles et adultes célibataires recevaient des prestations d'aide sociale, dont la province et le gouvernement fédéral assument chacun la moitié des coûts dans le cadre du Régime d'assistance publique du Canada. L'aide sociale s'applique aux besoins en nourriture, soins personnels, vêtements, combustibles, services publics, articles ménagers, appareils électriques, logement et aux besoins spéciaux.

246. Le ministère des Services sociaux administre également un Programme spécial d'aide à l'enfance, dont l'objet est d'aider les familles, y compris les parents, qui ont à assumer des dépenses additionnelles pour garder un enfant avec besoins spéciaux dans son propre foyer et avec sa propre famille. Sont notamment visés les attardés mentaux, les handicapés physiques et les délinquants. Les critères d'admissibilité comprennent la détermination du montant de l'allocation spéciale requise en fonction des besoins de l'enfant ainsi qu'une évaluation de la capacité financière des parents à contribuer à la garde de l'enfant.

NOUVELLE-ÉCOSSE*

INTRODUCTION

247. Ce rapport de la Nouvelle-Écosse sur les articles 6 à 9 du Pacte fait suite à celui que la province a présenté en 1977-1978. Il n'y sera donc fait état que des renseignements non fournis dans le premier rapport et des faits nouveaux survenus depuis la présentation de celui-ci.

248. La principale loi de la Nouvelle-Écosse portant sur les droits de la personne est la Loi sur les droits de la personne (Human Rights Act), S.N.S. 1969, c. 11, version modifiée. Avant 1980, la discrimination fondée sur le handicap physique n'était interdite que dans le domaine de l'emploi. Par suite d'une modification apportée à la Loi en 1980, elle l'est aussi en ce qui a trait aux installations, services et facilités auxquels le public a accès, à l'occupation ou aux conditions d'occupation de toute unité commerciale ou unité d'habitation indépendante et au transfert de biens-fonds ou d'une participation dans des biens-fonds. Cette disposition ne s'applique pas lorsque, d'après la Commission des droits de la personne, la nature ou la gravité du handicap physique empêche l'accomplissement convenable du travail ou de l'activité en question ou lorsque le refus ou tout autre acte prétendument discriminatoire est fondé sur une exigence justifiée.

249. En 1980, le préambule de la Loi sur les droits de la personne a également fait l'objet d'une modification visant à reconnaître que les handicapés physiques sont aussi libres et égaux en dignité et en droits.

250. La Loi assure la protection de "toute personne qui porte plainte, témoigne ou participe de quelque façon que ce soit au dépôt d'une plainte ou à l'enquête ou au procès en découlant" en vertu de la Loi.

251. La Loi sur les droits de la personne lie la Couronne dans l'exercice de ses fonctions en Nouvelle-Écosse ainsi que tous ses fonctionnaires et agents. En outre, l'ombudsman est autorisé à faire enquête sur les plaintes et les griefs déposés par des particuliers contre les paliers provincial et municipal de gouvernement. Son autorité ne s'étend toutefois pas aux décisions des tribunaux ni à celles du Cabinet provincial et de ses comités.

ARTICLE 6 : DROIT AU TRAVAIL

A. Principaux textes de lois et règlements

252. Les principaux textes de lois et règlements régissant le droit au travail sont la Loi sur les droits de la personne, la Loi sur les normes de travail (Labour Standards Code), S.N.S. 1982, c. 10, version modifiée, et son règlement d'application, et la Loi sur la Fonction publique (Civil Service Act), 1976, version modifiée, et son règlement d'application.

B.1. Droit de gagner sa vie par un travail librement choisi

253. La Loi sur les droits de la personne et la Loi sur la Fonction publique interdisent toutes deux la discrimination fondée sur la race, la religion, la

---

* Rapport préparé par le gouvernement de la Nouvelle-Écosse.

croyance, la couleur, l'origine nationale ou ethnique, le sexe, l'état matrimonial, l'âge ou un handicap physique. Cependant, aux termes de l'article 22 de la Loi sur la Fonction publique, il faut, pour accéder à la fonction publique, être citoyen canadien ou résident permanent, exigence qui ne s'applique pas aux charges dont les fonctions nécessitent des compétences ou une formation professionnelles, techniques ou administratives spéciales.

254. En vertu de la Loi sur la Fonction publique, à qualifications égales des candidats, la préférence doit être accordée à ceux qui ont servi dans les forces armées de la Couronne au cours de la Deuxième Guerre mondiale ou de la guerre de Corée et qui ont été libérés ou mis à la retraite avec tous les honneurs dus à leur rang. On accorde aussi la préférence aux candidats qui résident ou ont résidé dans la province de la Nouvelle-Écosse.

2. Politiques permettant d'assurer le développement économique, social et culturel

255. En vertu de la Loi sur les droits de la personne, la Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse peut approuver des programmes du gouvernement, d'organismes privés et de particuliers conçus pour favoriser le bien-être de toute catégorie de personnes. Les programmes ainsi approuvés, qu'on appelle communément "programmes d'action positive", ne peuvent être considérés comme contraires à la Loi. L'action positive vise à remédier à la discrimination systémique à l'égard des minorités, des handicapés et des femmes qui, par le passé, ont été privés de chances dans les domaines économiques et scolaires. Il s'agit d'un moyen temporaire employé pour venir à bout de cette forme de discrimination institutionnalisée.

3. Organisation du marché de l'emploi

256. Le ministère du Travail de la Nouvelle-Écosse publie un bulletin mensuel dans lequel figurent des données sur le marché du travail qui sont utiles pour faire de la planification de main-d'oeuvre à court et à long terme. On y trouve aussi de l'information sur les professions et les métiers, les genres de formation professionnelle offerts dans la province, etc.

4. Orientation technique et professionnelle et programmes de formation

257. La Chambre de commerce de Halifax administre le projet Jeunesse dont l'objet est d'aider les jeunes de 19 à 24 ans à acquérir des compétences professionnelles. Ce programme de formation, d'une durée de six mois, est réservé aux jeunes qui, après avoir terminé au moins la 7^{e} année sans toutefois dépasser la 9^{e}, ont abandonné l'école et n'ont pas réussi à obtenir d'emploi stable. Dans le cadre de ce programme, les jeunes bénéficient de cours de rattrapage scolaire au terme desquels ils sont admis aux examens d'équivalence de la Nouvelle-Écosse, avant de suivre des cours en relations humaines, en travail de bureau et dans l'art de trouver et de garder un emploi. Au cours de ladite période de six mois, ils reçoivent en outre une formation sur le tas dans le secteur public ou le secteur privé. Un programme comparable répondant à des lignes directrices similaires est administré par la Dartmouth Work Activity Society et bénéficie de subventions du ministère des Services sociaux de la Nouvelle-Écosse et du gouvernement fédéral.

258. Le Women's Information Resource and Referral Service et la Supportive Action for Women offrent tous deux des services de counselling et de soutien aux

femmes qui désirent retourner sur le marché du travail ou accroître leurs compétences.

5. Protection contre le licenciement arbitraire

259. La Loi sur la Fonction publique et son règlement d'application ont tous deux été modifiés, et bon nombre des dispositions relatives au licenciement qui figuraient auparavant dans le règlement se retrouvent maintenant dans la Loi. En outre, ce règlement stipule maintenant que l'employeur doit donner un préavis de huit semaines lorsque, dans une période quelconque de quatre semaines ou moins, il s'apprête à licencier plus de dix employés nommés à des postes à durée déterminée. Si le nombre d'employés ainsi touchés est de 100 ou plus, le préavis passe à 12 semaines et s'il est de 300 ou plus, à 16 semaines. On trouve une disposition similaire dans la Loi sur les normes de travail.

6. Protection contre le chômage

260. En plus des prestations d'assurance-chômage versées par le gouvernement fédéral par l'entremise de la Commission d'assurance-chômage, bon nombre des conventions collectives prévoient le versement d'indemnités de cessation d'emploi lorsque l'employé quitte ses fonctions pour des raisons indépendantes de sa volonté. Selon le paragraphe 90 (9) du Règlement d'application de la Loi sur la Fonction publique, l'indemnité doit correspondre à la rémunération d'un demi-mois si la personne a été employée pendant au moins trois ans et d'un mois si elle a été employée pendant au moins dix ans. L'équivalent de la rémunération d'un mois est en outre versé en guise d'indemnité de cessation d'emploi pour chaque période de cinq années de service en sus de dix, sous réserve d'un maximum de cinq mois de rémunération pour trente-cinq années ou plus de service.

C. Données sur l'emploi et le chômage

261. En 1985, la population de la Nouvelle-Écosse était d'environ 880 700 habitants. Quelque 391 000 personnes des deux sexes, âgées de quinze ans ou plus, faisaient partie de la population active. Le taux de chômage était de 13,8 %.

ARTICLE 7 : DROIT À DES CONDITIONS DE TRAVAIL JUSTES ET FAVORABLES

A. Rémunération

1. Principaux textes de lois

262. Le principal texte de loi régissant les conditions de travail est la Loi sur les normes de travail. Les employés du gouvernement provincial sont assujettis à la Loi sur la Fonction publique et à son règlement d'application. Quant aux employés du secteur privé, ils obtiennent fréquemment, grâce à leur convention collective, des conditions de travail plus favorables que le minimum prescrit par la Loi sur les normes de travail.

2. Méthodes de fixation des salaires et nombre de travailleurs visés

263. Le paragraphe 46(1) de la Loi sur les normes de travail prévoit la création d'une Commission du salaire minimum qui fixe de temps en temps le salaire minimum qu'elle juge convenable pour les employés de divers métiers ou catégories de métiers. L'employé qui prétend que son employeur contrevient à

l'ordonnance de la Commission du salaire minimum peut déposer une plainte en vertu de la Loi sur les normes de travail. L'employé qui n'est pas satisfait du résultat de l'enquête de la Division des normes de travail peut porter plainte devant le Tribunal des normes de travail.

3. Éléments de rémunération des travailleurs autres que le salaire proprement dit

264. La Loi sur les normes de travail traite de l'indemnité de congés, des heures de travail et de la rémunération des heures supplémentaires. Elle stipule que l'employé qui travaille pour un employeur pendant au moins 90 % des heures normales de travail au cours d'une période continue de 12 mois a droit à un congé payé ininterrompu d'au moins 2 semaines. Lorsque la période de travail est de moins de 12 mois, l'employeur doit verser à l'employé une somme correspondant à au moins 4 % du salaire touché par ce dernier au cours de sa période d'emploi.

265. La Commission du salaire minimum est autorisée à déterminer : a) le nombre d'heures qu'est tenue de travailler une personne employée par une entreprise industrielle; b) les genres d'entreprises industrielles visés par cette ordonnance; et c) les catégories d'employés touchées. Il est prévu de faire varier l'horaire, dans certains cas, d'un commun accord entre employeurs et employés, et aussi de faire faire des heures supplémentaires dans des cas particuliers où les circonstances l'exigent.

4. Statistiques montrant l'évolution des niveaux de rémunération et du coût de la vie

266. Depuis le 1er janvier 1985, le salaire minimum en Nouvelle-Écosse est de 4 $ l'heure.

267. L'indice des prix à la consommation fixé à 100 en 1981 est passé à 122,9. Le salaire hebdomadaire moyen dans les industries employant 20 travailleurs ou plus (à l'exclusion des domaines de l'agriculture, de la pêche, du piégeage, des services et de l'administration publique) était de 355,25 $ en 1984, contre 214,72 $ à la fin de 1977.

5. Rémunération égale pour un travail de valeur égale et égalité des chances pour les femmes

268. Le gouvernement de la Nouvelle-Écosse a pour ligne de conduite de promouvoir l'égalité des chances d'emploi pour les femmes (ainsi que pour les minorités visibles et les handicapés physiques). Il souscrit ainsi au principe voulant que tous aient une chance égale d'entrer dans la fonction publique, compte tenu des compétences professionnelles et des qualités personnelles. Dans cette perspective, le gouvernement fait une série de démarches positives qui vont au-delà des pratiques d'emploi habituelles, par exemple, l'élimination d'obstacles à l'emploi tels que le manque de publicité concernant les postes vacants, l'exagération des exigences professionnelles, la partialité dans les questions d'entrevue, etc.

269. La Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse a conclu plusieurs ententes d'action positive avec des employeurs surtout du secteur privé dans le même dessein d'assurer l'égalité des chances d'emploi.

B. Sécurité et hygiène du travail

1. Principaux textes de lois, etc.

270. Les lois de la Nouvelle-Écosse traitant de la sécurité et de l'hygiène du travail sont la Loi sur la sécurité industrielle (Industrial Safety Act), R.S.N.S. 1967, c. 141, et la Loi sur les accidents du travail (Workers' Compensation Act), R.S.N.S. 1967, c. 343, modifiée en 1979.

2. Mise en oeuvre

271. Comme complément à ce qui a été dit dans le premier rapport, signalons l'existence d'une Commission d'appel des accidents du travail en Nouvelle-Écosse. Toute personne lésée par une décision de la Commission des accidents du travail peut interjeter appel devant la Commission d'appel en faisant valoir : a) que l'opinion médicale invoquée pour accorder ou refuser l'indemnisation était erronée ou incomplète; b) qu'il existe une déficience fonctionnelle plus importante que celle constatée par la Commission; ou c) qu'il y a lieu de poursuivre le versement de l'indemnité au-delà de la date limite fixée par la Commission.

3. Catégories de travailleurs non touchées par les mesures de sécurité et d'hygiène

272. La Loi sur la sécurité industrielle ne s'applique pas : a) aux lieux utilisés pour l'élevage de la volaille ou du bétail, la culture des plantes, arbres, fleurs, fruits ou légumes, ou pour l'exploitation agricole; b) aux parties d'établissement industriel ou aux zones qui s'y trouvent ou y sont liées et qui sont conçues et utilisées comme terrains de jeux, lieux de récréation ou salles d'attente publiques et dans lesquelles n'est utilisée aucune machine ni effectuée aucune fabrication.

273. La Loi sur la sécurité industrielle ne s'applique pas non plus à certains autres secteurs d'activité, mais en pareils cas, d'autres lois prévoient généralement des mesures pour assurer la santé et la sécurité des employés. La Loi ne s'applique donc pas : a) aux mines et aux machines visées par la Loi réglementant les mines de charbon (Coal Mines Regulation Act), la Loi sur les mines (Mines Act) ou la Loi réglementant les carrières et les mines de métaux ferreux (Metalliferous Mines and Quarries Regulations Act); b) aux ascenseurs et monte-charge visés par la Loi sur les ascenseurs et monte-charge (Elevators and Lifts Act); ou c) aux chaudières et appareils sous pression visés par la Loi sur les chaudières et appareils sous pression (Steam Boiler and Pressure Vessel Act).

4. Statistiques sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

274. La Commission des accidents du travail tient des statistiques sur les réclamations présentées par suite d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. Au cours d'une année, elle reçoit environ 34 000 réclamations, dont 12 000 pour des accidents entraînant une perte de temps d'une durée maximale de trois jours.

C. Égalité des chances de promotion

1. Principaux textes de lois, etc.

275. La Loi sur les droits de la personne garantit à tous l'égalité des chances d'emploi indépendamment des considérations fondées sur la race, la religion, la couleur, la croyance, l'origine nationale ou ethnique, le sexe, l'âge, le handicap physique ou l'état matrimonial.

2. Programmes de mise en oeuvre et importance de la participation des employés

276. Les programmes d'action positive mentionnés plus haut ont directement pour objet d'égaliser les chances de promotion. Ils visent à favoriser une pleine égalité d'accès aux programmes d'études et de formation.

D. Repos, loisirs, limitation de la durée du travail et congés payés

1. Principaux textes de lois, etc.

277. La Loi sur les normes de travail est le principal texte de loi à traiter du repos, des loisirs, de la limitation de la durée du travail et des congés payés pour les travailleurs de la Nouvelle-Écosse.

2. Situation de fait et de droit en ce qui concerne :

278. La durée normale du travail et les heures supplémentaires : la semaine normale de travail est de 40 heures. Toutefois, en vertu de l'Ordonnance du ministère du Travail relative au salaire minimum (Minimum Wage Order), la semaine maximale de travail est de 48 heures par période de 7 jours. Conformément à l'ordonnance précitée, l'employé tenu de travailler plus de 48 heures par semaine doit être rémunéré, pour ces heures supplémentaires, à un taux au moins égal à une fois et demie son taux de rémunération ordinaire.

279. La rémunération des jours fériés : en vertu de la Loi sur les normes de travail, l'employé(e) tenu(e) de travailler un jour férié doit toucher une rémunération égale à deux fois et demie sa rémunération ordinaire.

ARTICLE 8 : DROITS SYNDICAUX

A. Principaux textes de lois, etc.

280. Les principaux textes de lois traitant des droits syndicaux sont la Loi sur les syndicats ouvriers (Trade Union Act), S.N.S. 1972, c. 19, version modifiée, et la Loi sur la négociation collective dans la Fonction publique (Civil Service Collective Bargaining Act), S.N.S. 1978, c. 3, version modifiée.

B. Droit de former des syndicats et de s'y affilier

281. En vertu de la Loi sur les syndicats ouvriers, tout employé a le droit d'adhérer à un syndicat. Cette loi ne s'applique toutefois pas aux employés du gouvernement provincial, non plus qu'aux personnes suivantes : a) celles qui sont préposées à des fonctions de gestion ou des fonctions confidentielles; b) les médecins, dentistes, architectes, ingénieurs ou avocats qui sont employés à ce titre.

282. Les employés du gouvernement provincial sont visés par la Loi sur la négociation collective dans la Fonction publique qui leur reconnaît le droit d'être membres du Syndicat des employés du gouvernement de la Nouvelle-Écosse. La Loi exclut : a) ceux qui sont préposés à des fonctions de gestion ou à des fonctions confidentielles; b) ceux qui sont engagés à titre occasionnel, à titre temporaire ou pour un emploi d'été; c) ceux qui sont nommés par le gouverneur en conseil; et d) ceux qui sont engagés et employés en dehors de la province. Il existe une disposition similaire dans la Loi sur les syndicats ouvriers.

C. Droit des syndicats de former des fédérations

283. Rien n'empêche les syndicats de former des fédérations et, en pratique, ils le font au niveau provincial, national et international.

ARTICLE 9 : DROIT À LA SÉCURITÉ SOCIALE

Caractéristiques des diverses branches de la sécurité sociale

Soins médicaux

284. Au cours de l'année financière 1983-1984, le gouvernement de la Nouvelle-Écosse a dépensé 135 345 000 $ pour les services des médecins, 30 610 000 $ pour les médicaments destinés aux personnes âgées, 12 786 000 $ pour les soins dentaires dispensés aux enfants, 1 933 000 $ pour les services des optométristes, 315 000 $ pour les médicaments destinés aux diabétiques, aux personnes atteintes de fibrose kystique, etc., et 314 000 $ pour les prothèses. Les chiffres qui précèdent ne tiennent pas compte des services hospitaliers et des services de santé communautaire dont le gouvernement de la Nouvelle-Écosse assume aussi les frais de concert avec le gouvernement fédéral.

Prestations en espèce en cas de maladie

285. Aux termes de la Loi sur la Fonction publique, les fonctionnaires ont droit à un certain nombre de jours de congé de maladie payés, qui varie selon l'ancienneté. Bon nombre de conventions collectives renferment des dispositions analogues pour les employés du secteur privé. De plus, plusieurs conventions collectives prévoient des prestations d'invalidité à long terme qui varient selon le contrat.

Prestations de vieillesse

286. Les personnes âgées peuvent être admissibles à l'aide financière de la province, qui peut prendre la forme : a) d'un paiement forfaitaire spécial versé une fois par année au titre de l'aide sociale; b) d'un remboursement d'impôt foncier consenti chaque année en un montant forfaitaire; c) d'une subvention mensuelle au titre du loyer.

287. L'Office d'habitation de la Nouvelle-Écosse offre aux personnes âgées une aide financière sous forme de prêt à remboursement conditionnel de 3 000 $ pour leur permettre de faire des réparations à leur maison.

Prestations aux survivants

288. En règle générale, les prestations aux survivants sont versées aux habitants de la province dans le cadre de régimes privés de pension et d'assurance.

Toutefois, l'article 30 de la Loi sur les accidents du travail (Workers' Compensation Act) prévoit le versement au conjoint d'une prestation spéciale de 1 000 $ en plus de 750 $ pour les frais funéraires et de 300 $ pour le transport du corps ainsi qu'une pension de 536 $ par mois et de 140 $ par mois par enfant de moins de 18 ans (ou de 21 dans le cas de ceux qui vont à l'école), s'il est démontré que la mort du (de la) travailleur (travailleuse) est attribuable à des blessures subies au travail. La Loi fixe à 140 $ par mois le montant de la pension versée aux orphelins; les allocations mensuelles payables aux autres personnes à charge varient de 171 $ à 231 $. Les veuves et les veufs invalides ont également droit aux prestations aux survivants. Ces taux sont entrés en vigueur le 1er janvier 1984. Ces prestations sont rajustées périodiquement en fonction des hausses de l'indice des prix à la consommation.

Prestations pour accidents du travail

289. Les prestations à ce titre sont versées aux termes de la Loi sur les accidents du travail. Elles correspondent à 75 % des gains, dont le plafond est actuellement fixé à 19 000 $ par année. L'indemnité hebdomadaire est d'au moins 112,50 $ et d'au plus 274,04 $.

Allocations de chômage

290. Il est prévu que le gouvernement municipal accorde une aide financière temporaire aux personnes non admissibles au régime d'assurance-chômage du gouvernement fédéral.

Allocations familiales

291. Comme nous l'indiquions dans le premier rapport, des prestations familiales sont versées dans le cadre de deux régimes d'aide. Au cours de l'année financière 1983-1984, environ 9 300 personnes ont bénéficié tous les mois d'une aide à court terme. Le montant dépensé par la province au cours de la même période s'élevait à 25 605 816 $. La province verse aussi des prestations familiales en cas de besoins à plus long terme, par exemple, aux personnes handicapées, aux mères célibataires, etc. Au cours de la dernière année, environ 22 000 personnes ont bénéficié de ces prestations tous les mois. Le montant dépensé au cours de la même période s'élevait à 96 920 675 $.

ONTARIO*

292. Ce rapport fait état des programmes mis en oeuvre et des lois adoptées par le gouvernement de l'Ontario entre le moment de son premier rapport et novembre 1985.

MESURES NON DISCRIMINATOIRES PRISES

293. En juin 1982, est entré en vigueur le nouveau Code des droits de la personne, L.O. 1981, c. 53, qui, en matière d'emploi, d'associations professionnelles, de services, de biens, d'installations, de logement, de contrats, d'affiches ou d'avis, interdit la discrimination et les représailles fondées sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'âge (18 ans ou plus dans tous les domaines autres que l'emploi et de 18 à 65 ans dans le domaine de l'emploi), l'état matrimonial, l'état familial, une infirmité, l'existence d'un casier judiciaire (dans le domaine de l'emploi seulement) et l'état d'assisté social (dans le domaine du logement seulement). Sont aussi interdits le harcèlement au travail pour quelque motif que ce soit ainsi que les avances sexuelles provenant d'une personne constituée en autorité.

294. À l'article 10 est interdite la discrimination indirecte, de même que la discrimination intentionnelle. En d'autres termes, le Code interdit également les pratiques qui ont un effet discriminatoire.

295. À l'article 13 est prévue l'adoption de programmes spéciaux destinés à accroître les possibilités d'emploi, notamment, pour les femmes et les minorités.

296. Toute personne qui se croit lésée dans un droit que lui reconnaît le Code peut porter plainte devant la Commission des droits de la personne de l'Ontario. La Commission peut introduire une plainte d'office ou à la requête de quiconque.

297. L'article 28 impose notamment les fonctions suivantes à la Commission des droits de la personne de l'Ontario :

a) promouvoir la reconnaissance de la dignité et de la valeur de la personne et assurer à tous l'égalité des droits et des chances, sans discrimination contraire à la loi;

b) favoriser la compréhension, l'acceptation et le respect du Code des droits de la personne;

c) recommander l'étude de programmes spéciaux destinés à alléger les épreuves d'une personne ou d'un groupe de personnes défavorisées, à diminuer leurs désavantages économiques ou à les aider à jouir de chances égales;

d) élaborer et mettre en oeuvre des programmes d'information, d'éducation et de recherche visant à éliminer les pratiques discriminatoires;

e) examiner et revoir une loi ou un règlement, ou un programme mis en oeuvre ou une directive énoncée par une loi ou en application de celle-ci, et

---

* Rapport préparé par le gouvernement de la province de l'Ontario.

faire des recommandations sur une disposition, un programme ou une directive qui, à son avis, est incompatible avec l'intention du Code;

f) enquêter sur une circonstance ou un événement qui suscite une tension ou un conflit et qui est perçu comme inspiré par un motif de discrimination illicite, et prendre les mesures appropriées pour éliminer la source de la tension ou du conflit;

g) enquêter sur un problème susceptible de surgir dans une collectivité et qui est perçu comme inspiré par un motif de discrimination illicite, et favoriser et mettre sur pied des programmes ou des activités propres à éviter ou à atténuer le problème;

h) favoriser la participation de personnes et de groupes ou d'organismes privés, municipaux ou publics à des programmes visant à diminuer une tension ou un conflit qui est perçu comme inspiré par un motif de discrimination illicite.

ARTICLE 6 : DROIT AU TRAVAIL

298. Le Code des droits de la personne prévoit, sauf quelques rares exceptions, le droit d'être à l'abri de la discrimination en matière d'emploi tel que mentionné ci-haut. L'une des exceptions est que le terme "âge" signifie actuellement, d'après le Code, "de 18 à 65 ans", ce qui fait que le Code ne peut protéger le droit d'une personne de travailler après l'âge normal de la retraite, lequel est fixé à 65 ans.

299. En 1981, une norme minimale relative à l'indemnité de licenciement est entrée en vigueur dans le cadre de la Loi sur les normes d'emploi, L.R.O. 1980, c. 137, version modifiée par L.O. 1981, c. 22 et L.O. 1984, c.31. Il y est prévu que, dans le cas où un employeur licencie 50 employés ou plus au cours d'une période de 6 mois en raison de l'interruption permanente de l'ensemble ou d'une partie de ses activités, il doit verser à chaque employé qui a travaillé pour lui pendant 5 ans ou plus une indemnité égale au montant qu'il aurait reçu pour une semaine de travail multiplié par le nombre d'années d'ancienneté jusqu'à un maximum de 26. Cette disposition vise à récompenser les employés de longue date et à les dédommager pour la perte des droits et avantages liés à leur emploi.

300. Depuis 1981, le ministre du Travail a le droit, en vertu de la Loi sur les normes d'emploi, d'obliger les employeurs à prendre des mesures d'adaptation et à faire partie de comités d'adaptation de la main-d'oeuvre afin de faciliter le réengagement des travailleurs licenciés (paragraphe 40(5)). Il peut également les obliger à contribuer au financement de ces comités.

301. Après examen, la législation ontarienne a fait l'objet de modifications visant à la rendre conforme à l'article 6 de la Charte canadienne des droits et libertés qui confert à tout citoyen canadien et à toute personne ayant le statut de résident permanent au Canada le droit de travailler dans toute province. La Loi de 1985 modifiant le droit statutaire en matière de liberté de circulation et d'établissement (Mobility Rights Statute Law Amendment Act, 1985) a permis d'abroger les dispositions de divers textes de loi qui exigeaient que l'on soit résident de l'Ontario pour être admis à exercer certaines professions.

Planification de la main-d'oeuvre

302. Le ministère de la Formation professionnelle, créé en mars 1985, s'occupe désormais de la planification de la main-d'oeuvre pour le compte du gouvernement. C'est principalement par l'entremise des comités communautaires de formation industrielle qu'est assurée la collecte de données sur le marché du travail. Implantés dans 65 collectivités de la province, ces comités sont composés de représentants de l'industrie locale, des gouvernements provincial et fédéral et des collèges communautaires locaux. Les résultats des enquêtes qu'ils mènent sur les besoins des marchés du travail locaux constituent la base des prévisions gouvernementales à court et à long terme relatives aux compétences requises.

303. Le Programme d'aide aux employés ontariens vise à venir en aide aux personnes qui se retrouvent sans emploi à la suite d'une fermeture d'usine ou d'un licenciement. D'une durée d'une semaine, il est offert, par l'entremise des collèges communautaires locaux, aux employés ainsi touchés qui ont besoin de services de counselling pour améliorer leurs chances d'être réembauchés. Étant donné que les problèmes des employés licenciés varient selon l'âge, le sexe, les compétences, les antécédents scolaires, la mobilité et la situation économique de la collectivité, le programme doit être adapté aux besoins spécifiques de ces derniers. Les déplacements d'accent et les modifications au programme sont décidés en consultation avec les employés avant le début de celui-ci; le suivi à long terme est assuré avec la collaboration des collèges et des organismes communautaires.

L'orientation technique et professionnelle et les programmes de formation

304. En Ontario, tous les élèves de la 7e à la 12e année ont accès gratuitement, par l'entremise du service d'orientation de leur école, au Service d'information sur l'orientation des élèves (SGIS: Student Guidance Information Service), vaste base de données informatisées, précises et à jour sur les professions et les programmes de formation qui y mènent.

305. Tous les programmes d'orientation scolaire ont une composante didactique dont les éléments essentiels sont, de la 7e à la 12e année, la sensibilisation au choix d'une carrière, la planification des études, les compétences professionnelles et l'aptitude au travail. De plus, les enseignants sont censés établir dans leurs cours un lien entre l'apprentissage scolaire, les professions, la formation permanente et les carrières éventuelles.

306. Les collèges d'arts appliqués et de technologie de l'Ontario offrent aux étudiants la chance d'acquérir les compétences nécessaires pour faire carrière dans le monde des affaires, des arts appliqués, de la technologie, des services sociaux et des sciences de la santé. Les collèges offrent une gamme variée de programmes axés sur la carrière à l'intention des diplômés d'écoles secondaires et des adultes qui n'ont pas terminé leurs études secondaires.

307. À quelques exceptions près, la plupart des programmes collégiaux entrent dans l'une ou l'autre des deux catégories suivantes : les programmes sanctionnés par un diplôme, d'une durée de deux ou trois ans, et les programmes sanctionnés par un certificat, qui ne dépassent pas un an. Un "programme" consiste en un certain nombre de "cours" qui mènent à un diplôme ou un certificat. Les cours avec crédit, qui mènent à un diplôme, peuvent être offerts à temps partiel par

l'entremise des services d'éducation permanente. Les étudiants inscrits à l'éducation permanente peuvent également suivre des cours non crédités axés sur la carrière et des cours non crédités d'intérêt général.

308. Il existe en Ontario 22 collèges d'arts appliqués et de technologie répartis sur plus de 90 campus et desservant toutes les régions économiques importantes de la province. En 1984-1985, plus de 99 000 étudiants à temps plein du niveau postsecondaire étaient inscrits aux programmes de certificat ou de diplôme de ces collèges, ce à quoi s'ajoutaient ceux qui fréquentaient les collèges dans le cadre de cours d'apprentissage. En 1982-1983, le nombre d'inscriptions à des cours à temps partiel était de 600 000, et il y avait environ 450 000 étudiants à temps partiel.

309. Le service d'orientation professionnelle de la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario travaille en collaboration avec les responsables des programmes communautaires de formation préparatoire à l'emploi ou d'initiation à la vie professionnelle qui aident les femmes à trouver un emploi dans des professions traditionnellement réservées aux hommes. Plusieurs initiatives sont actuellement envisagées, notamment, des expériences pratiques, des cours de perfectionnement en mathématiques, des cours de conditionnement physique et des activités de promotion de la femme auprès des employeurs. Un comité intergouvernemental réunissant des représentants des gouvernements fédéral et provincial et des collèges communautaires, lequel est présidé par un membre du personnel de la Direction générale, coordonne les activités dans ce domaine.

310. La Direction générale diffuse des publications qui encouragent la planification non sexiste des carrières et rendent compte de la législation ouvrière pertinente. Au cours de l'année financière 1982-1983, plus de 390 000 publications ont été distribuées. Offertes gratuitement à qui en fait la demande, elles peuvent être utiles à la fois aux enseignants et aux étudiants. La Direction générale de la condition féminine fournit des conférenciers et offre un service de consultation à l'intention des orienteurs. Peuvent également bénéficier de ce service, les organismes communautaires qui offrent des programmes destinés à faciliter l'accès des femmes à la formation et à l'emploi. Ces programmes peuvent faire partie des programmes d'études féminines offerts par les collèges communautaires ou du programme d'extension des services de main-d'oeuvre offert par le gouvernement fédéral à l'intention des femmes, ou ils peuvent être parrainés par des organismes bénévoles indépendants oeuvrant dans la collectivité. Ils comportent divers services, notamment d'orientation professionnelle, de recherche d'emploi, de développement personnel et de perfectionnement scolaire. En outre, dans le cadre d'un programme d'emploi d'été pour étudiants, la Direction générale fournit du personnel à certains de ces organismes pour les aider à mener à bien leurs activités.

Formation industrielle

311. Le ministère de la Formation professionnelle de l'Ontario administre plusieurs programmes de formation et de recyclage pour les hommes et les femmes en vue d'un emploi dans l'industrie.

312. Le but du programme d'apprentissage est d'assurer la mise en place d'un système de formation sur le tas dans quelque 625 emplois spécialisés des secteurs de la construction, de l'industrie, de la force motrice et des services en vue de donner aux intéressés la possibilité d'acquérir des compétences et de

répondre aux besoins en main-d'oeuvre des employeurs. Au cours de la dernière récession économique, le programme d'apprentissage s'est révélé intéressant comme mode de formation. L'augmentation du nombre d'inscriptions à ce programme en 1984-1985 témoigne de l'accueil favorable qui lui est réservé.

313. Le programme de formation modulaire de l'Ontario permet d'assurer efficacement l'inscription, la formation et la reconnaissance des titres de compétence des travailleurs à tous les niveaux. Son but est d'assurer une formation sur le tas par étapes progressives, avec reconnaissance des titres de compétence à chaque étape, et de munir l'Ontario d'une main-d'oeuvre qualifiée et mobile. Certains programmes sont offerts dans l'ensemble de la province tandis que d'autres sont propres à des entreprises bien précises.

314. Grâce au programme de formation en entreprise et en industrie, les travailleurs disposent de programmes de formation souples et utiles pour s'adapter plus facilement à l'évolution des conditions de travail. Des programmes sont dispensés, sur les lieux de travail ainsi qu'aux collèges d'arts appliqués et de technologie et dans les salles de réunions des syndicats. Les frais en sont partagés par le gouvernement de l'Ontario, l'employeur et le stagiaire.

Situation de l'emploi chez les femmes et les jeunes

315. Selon les données disponibles, il existe des écarts persistants entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine du fait que les hommes et les femmes se retrouvent dans des occupations différentes et à des niveaux différents. En général, la nature de l'activité des travailleuses est fonction de leur scolarité et de leur formation. Les inscriptions à l'école secondaire et les aspirations professionnelles des étudiants illustrent toujours la dichotomie qui règne au niveau des comportements d'activité, bien que la situation évolue lentement.

316. En 1982, les femmes composaient 42,5 % de la main-d'oeuvre totale en Ontario. Le taux de chômage atteignait 9,8 % pour les deux sexes. Le taux de chômage des femmes chefs de famille était plus élevé que celui de l'ensemble des femmes, tandis que le taux de chômage des hommes chefs de famille était moins élevé que celui de l'ensemble des hommes. Les taux de chômage étaient supérieurs à ceux de l'année précédente à la fois pour les hommes et pour les femmes. Le taux de chômage des hommes a augmenté de 6 % en 1981 à 9,7 % en 1982, tandis que celui des femmes est passé de 7,4 % à 9,8 %.

317. Les gouvernements fédéral et provincial ont réagi en adoptant diverses mesures visant à : élargir ou améliorer les possibilités d'emploi des femmes; promouvoir l'action positive; exiger l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi.

318. Le ministère de la Formation professionnelle a mis en oeuvre divers programmes pour faciliter la formation des femmes, notamment, dans les secteurs techniques traditionnellement réservés aux hommes :

. Le Programme de recyclage technique a été mis sur pied en 1984 pour permettre aux personnes, et en particulier aux femmes, de suivre les cours de recyclage nécessaires pour poursuivre leur formation technique ou exercer un emploi dans un domaine technique. En 1985-1986, 69 % des participants étaient des femmes.

- Le Programme de formation des femmes dans les métiers spécialisés et en technologie, qui a été mis sur pied en 1984, permet de financer les projets-pilotes novateurs lancés par les agences de formation en vue d'aider les femmes à acquérir la formation nécessaire pour obtenir un emploi stable et rémunérateur. En 1984-1985, on comptait 19 projets auxquels participaient 3 000 stagiaires.

- Les programmes préparatoires, qui sont destinés à préparer les gens, sur les plans scolaire, social et psychologique, à exercer un emploi ou à poursuivre leur formation, sont essentiels pour accroître le taux de participation des femmes aux programmes de formation et leur égalité avec les hommes sur le marché du travail. Le ministère vient d'entreprendre un important examen des programmes préparatoires afin de réduire le double emploi et d'assurer la constance des objectifs.

- L'un des principaux objectifs consiste à faciliter l'accès à la formation par l'élimination des obstacles financiers, circonstanciels ou autres auxquels les femmes et d'autres groupes doivent faire face à cet égard. Une politique d'ensemble est en voie d'élaboration au sujet de l'accès à la formation.

319. Le taux de chômage des jeunes, comparativement à celui des adultes, s'est maintenu à un niveau très élevé depuis 1960. En 1985, le taux de chômage annuel des jeunes (de 15 à 24 ans) était de 13,2 % en moyenne.

320. La récession, dont les effets ont commencé à se faire sentir en août 1981, a eu des répercussions particulièrement désastreuses sur l'emploi des jeunes. Ce sont les jeunes de 15 à 24 ans qui en ont le plus souffert. En 1985, le taux de chômage des jeunes hommes de 15 à 19 a été en moyenne de 18,1 %. Chez les jeunes hommes de 20 à 24 ans, le taux de chômage s'est maintenu la même année aux alentours de 12,9 %. En 1985, le taux de chômage des jeunes femmes de 15 à 19 ans a été en moyenne de 13,4 % et celui des jeunes femmes de 20 à 24 ans, de 10,2 %.

321. Chez les jeunes, les taux de chômage sont plus élevés dans le cas de ceux qui n'ont pas fait d'études postsecondaires. Ce groupe de jeunes a été plus durement touché par les pertes d'emploi que tout groupe comparable de la population active. En outre, il lui est particulièrement difficile de trouver de nouveaux emplois. Dans la plupart des cas, ces jeunes n'ont pas de formation hautement spécialisée et sont les derniers à être rengagés par les employeurs qui accordent la priorité aux travailleurs possédant plus d'expérience.

322. Compte tenu de cette analyse, l'Ontario a mis sur pied des programmes destinés à apporter aux jeunes une expérience pratique de travail ainsi que des possibilités d'emploi.

323. Dans le cadre du Programme d'enseignement en alternance à l'intention des écoles secondaires, les élèves d'école secondaire passent de 150 à 300 heures dans un milieu de travail réel lié à leurs études scolaires. Cette expérience extra-scolaire leur apporte un ou deux crédits d'études secondaires. Elle leur permet d'acquérir des compétences, de régler des problèmes, de faire un choix de carrière et de prendre de bonnes habitudes de travail. Les apprentissages et les réalisations des élèves sont planifiés et surveillés par l'enseignant et le superviseur du travail. Plus de 20 000 élèves participent actuellement à des

programmes d'enseignement en alternance dans des domaines aussi divers que les services de traduction (ceux qui étudient le français comme langue seconde), l'arpentage (ceux qui étudient les mathématiques) et l'urbanisme (ceux qui étudient la géographie).

324. Le ministère de l'Éducation a créé le Fonds d'encouragement de l'enseignement en alternance et de la transition au monde du travail en vue d'accélérer la croissance des programmes d'enseignement en alternance et d'aider les sortants à passer de l'école au marché du travail. Un budget de treize millions de dollars a été réservé à cet effet sur une période de trois ans.

325. Sont admissibles au programme FUTURES les jeunes de moins de 25 ans qui ont quitté l'école avant la 12e année et sont sans travail depuis au moins 12 semaines ou qui ont quitté l'école après avoir fait au moins la 12e année et sont sans travail depuis 20 semaines. Dans sa version de base, le programme leur donne accès à une expérience de travail rémunéré pendant une période maximale de quatre mois. Dans la version prolongée, cette expérience peut durer jusqu'à un an à condition que le stagiaire suive, en dehors des heures normales de travail, trois heures d'enseignement menant à l'équivalent de la 12e année. Si le stagiaire quitte le programme pour exercer un emploi qui en fin de compte ne lui convient pas, il peut le reprendre dans la mesure où il a continué à suivre ses cours.

326. Tous les employeurs qui participent au programme sont tenus de se doter de plans de formation. En outre, les jeunes difficiles à placer, point de mire du programme, se voient offrir, avant placement, un counselling de recherche d'emploi et de dynamique de la vie destiné à améliorer leurs chances de trouver un emploi.

327. Dans le cadre d'Entreprise-jeunesse de l'Ontario, Programme de capital risque pour les jeunes, certains jeunes entrepreneurs bénéficient de prêts de démarrage sans intérêt pouvant atteindre 5 000 $. Les candidats doivent être âgés de 25 à 29 ans et être diplômés d'un établissement d'enseignement post-secondaire depuis moins d'un an.

ARTICLE 7 : DROIT À DES CONDITIONS DE TRAVAIL JUSTES ET FAVORABLES

A. Rémunération

328. En 1984, environ 3,4 millions des 3,8 millions de travailleurs rémunérés étaient visés par les dispositions de la Loi sur les normes d'emploi relatives au salaire minimum. Le champ d'application de la Loi a été étendu aux travailleurs domestiques.

329. En octobre 1984, le salaire minimum est passé de 3,85 $ à 4,00 $ l'heure. Pour les personnes qui servent directement les clients dans un établissement ayant une licence de débit de boissons, le salaire minimum est cependant fixé à 3,50 $ parce que des pourboires viennent s'ajouter à leur revenu. Dans le cas des étudiants de moins de 18 ans qui travaillent au plus 28 heures par semaine durant l'année scolaire ou plus ou moins de 28 heures par semaine pendant les vacances d'été, le salaire minimum est de 3,15 $ l'heure. Les travailleurs domestiques doivent toucher au moins le taux horaire général ou un minimum quotidien, hebdomadaire ou mensuel établi en fonction de ce taux horaire.

330. Les dispositions qui permettaient au Directeur des normes d'emploi d'approuver l'emploi de travailleurs atteints d'une déficience à un salaire inférieur au minimum légal, avec leur consentement ou le consentement d'un parent ou d'un tuteur, ont été abrogées, de sorte que ce sont maintenant les exigences générales du salaire minimum qui s'appliquent.

331. L'Ontario a commencé à légiférer en matière de parité salariale en 1951. Selon les dispositions pertinentes de l'actuelle Loi sur les normes d'emploi, les employées ont droit au même taux de salaire que leurs collègues masculins lorsque les uns et les autres exécutent un travail identique, dans des conditions comparables. Afin de s'assurer que l'on tire pleinement profit de cette loi, le ministère du Travail a mené, en 1980, une campagne publicitaire axée sur la parité salariale et destinée à mieux sensibiliser les femmes à leurs droits. Cette campagne a coïncidé avec la mise sur pied d'une équipe de spécialistes de la parité salariale au sein de la Direction des normes d'emploi. Les membres de cette équipe ont le pouvoir de faire enquête et de régler les plaintes, et s'ils le jugent bon, de vérifier si le principe de la parité salariale est respecté dans les établissements. Jusqu'à présent, leurs démarches ont permis à plus de 1 850 employés de toucher des indemnités totalisant plus de deux millions de dollars.

332. Le gouvernement s'est engagé à mettre en application le principe de l'égalité de rémunération pour un travail d'égale valeur tant dans le secteur public que dans le secteur privé. C'est le ministre du Travail qui est chargé de mettre au point la législation relative à la parité salariale dans la fonction publique ontarienne. Dans cette perspective, des consultations approfondies ont eu lieu avec les syndicats de la fonction publique. Le procureur général et ministre responsable de la Condition féminine est chargé pour sa part d'instaurer la parité salariale dans le secteur privé et dans le secteur public élargi. Sa première démarche a consisté à élaborer et à diffuser un livre vert qui présente des options de mise en oeuvre et qui doit servir de base aux consultations avec le public.*

333. Six postulats de base sous-tendront la politique relative à la parité salariale :

i) La législation vise seulement la discrimination fondée sur le sexe.

---

* Le gouvernement de l'Ontario a présenté le projet de loi 105 - Loi de 1986 sur l'équité salariale dans la Fonction publique, 1986 et le projet de loi 154 - Loi de 1986 sur l'équité salariale qui visent à appliquer l'équité salariale dans la fonction publique ontarienne ainsi que dans le secteur public élargi et le secteur privé. Le but de cette législation est de remédier à la discrimination fondée sur le sexe dans la rémunération des employés occupant des emplois traditionnellement réservés aux femmes. L'objectif sera atteint grâce à l'élaboration et à l'application d'un plan d'équité salariale sur les lieux de travail, plan qui identifiera les emplois occupés par des femmes et qui sont sous-évalués et qui énoncera les ajustements de salaire qui doivent être apportés. En février 1987, les deux projets de loi avaient passé le stage de la seconde lecture et avaient été référés pour étude à un comité permanent de l'assemblée législative.

ii) Les comparaisons ne servent qu'à évaluer le "travail des femmes".

iii) "Valeur égale" n'est pas synonyme de "valeur identique".

iv) Les comparaisons doivent se faire au sein d'un même établissement.

v) La législation n'aura pas d'effet rétroactif.

vi) Il ne sera pas permis de procéder à des réductions de salaire pour satisfaire aux exigences de la loi.

B. Sécurité et hygiène du travail

1. Principaux textes de lois

334. Des règlements spécifiques ont été adoptés en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail, L.R.O. 1980, c. 321, pour neuf substances désignées, soit : l'amiante, les émanations des fours de cokéfaction, le plomb, le mercure, le chlorure de vinyle, les isocyanates, la silice, le benzène et l'acrylonitrite. Le gouvernement a également donné avis de son intention de désigner onze autres substances, notamment, le bruit, l'arsenic, l'aldehyde formique, le cadmium, le chrome, l'oxyde d'éthylène, le styrène, les PCB, les vapeurs et gaz de soudage, le nickel et les produits du goudron de rouille.

335. Une nouvelle Loi sur les accidents du travail a été adoptée en décembre 1984, laquelle modifie en profondeur le système d'indemnisation des travailleurs. En voici les points saillants :

336. Dans le domaine des prestations, les principaux changements sont les suivants :

- augmentation de 26 000 $ à 31 500 $ du maximum de la rémunération pré-accident assurée;

- suppléments de réadaptation prévus dans le cas des travailleurs atteints d'une incapacité partielle par le truchement d'un rajustement de la rémunération pré-accident pour tenir compte de l'inflation. De plus, le fait de toucher une pension d'invalidité en vertu du Régime de pensions du Canada ne fait plus obstacle au versement des suppléments de réadaptation, mais il sera pris en compte dans le calcul du montant des suppléments. Ces suppléments visent à porter le revenu des travailleurs atteints d'incapacité au niveau de la pension prévue en cas d'incapacité totale pendant que les travailleurs participent à des programmes de réadaptation;

- les travailleurs accidentés plus âgés qui ont peu de chances de bénéficier d'une réadaptation professionnelle auront droit à des suppléments de réadaptation d'un montant égal à celui de la pension de sécurité de la vieillesse;

- les prestations seront calculées en fonction de 90 % de la rémunération nette du travailleur avant son accident plutôt qu'en fonction de 75 % de sa rémunération brute comme à l'heure actuelle. Un travailleur ayant trois personnes à charge, par exemple, touchait auparavant la même prestation qu'un travailleur célibataire gagnant le même revenu brut et victime du même genre d'accident. En vertu de la nouvelle loi, le travailleur avec

personnes à charge bénéficiera d'une indemnité plus importante qui sera fonction de son salaire net plus élevé avant son accident;

adoption d'une nouvelle formule améliorée pour déterminer les prestations auxquelles auront droit le conjoint et les personnes à charge survivants. Les prestations de survivant comprennent à la fois une somme globale et un versement périodique proportionnels à la rémunération nette du défunt avant son accident. Le montant de la somme globale doit être fonction de l'âge, tout comme celui du versement périodique, seulement dans le cas du conjoint survivant. S'il y a des enfants à charge, le versement périodique doit correspondre à 90 % de la rémunération nette pré-accident, somme qui serait versée à un travailleur souffrant d'incapacité totale par suite d'un accident.

337. Sur les plans de l'administration et des méthodes, les principaux changements sont les suivants :

- élargissement du conseil d'administration de la Commission des accidents du travail, la majorité de ses membres venant de l'extérieur et étant nommés à temps partiel pour assurer la participation des intéressés à l'établissement des politiques et des méthodes de la Commission;

- mise sur pied d'un tribunal d'appel tripartite indépendant pouvant avoir recours à des évaluateurs médicaux indépendants pour l'assister dans ses délibérations (en vertu de l'ancienne loi, c'est la Commission qui s'occupait du processus d'appel);

- création d'un groupe de spécialistes des maladies industrielles chargés de dispenser des conseils d'expert sur les critères d'indemnisation des travailleurs qui contractent des maladies industrielles (auparavant, c'est la Commission qui établissait les critères). Le groupe comprend un grand nombre de personnes s'intéressant à la formulation des critères;

- accroissement du nombre de personnes chargées de conseiller les travailleurs et de leur venir en aide lorsqu'il s'agit d'en appeler des décisions de la Commission et création d'un nouveau bureau de conseillers des employeurs. Les deux bureaux sont indépendants de la Commission.

2. Fréquence des accidents de travail et des maladies professionnelles

338. En 1984, il y eut 172 002 réclamations relatives à un accident ou à une maladie entraînant une perte de temps, pour lesquelles la Commission des accidents du travail de l'Ontario a versé des indemnités. Par accident entraînant une perte de temps, on entend un accident qui empêche un employé de gagner son revenu habituel au-delà de la journée de l'accident.

C. Égalité des chances de promotion

1. Principaux textes de lois

339. Le Code des droits de la personne de 1981 interdit, en matière d'emploi (ce qui comprend les promotions) et d'associations professionnelles, toute discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'âge (de 18 à 65 ans

dans le domaine de l'emploi), l'état matrimonial, l'état familial, une infirmité et l'existence d'un casier judiciaire (dans le domaine de l'emploi seulement). Sont aussi interdits, dans le domaine de l'emploi, le harcèlement fondé sur n'importe lequel des motifs de distinction illicite et les avances sexuelles faites par une personne en position d'autorité.

340. Les employeurs ou les agences de placement ne peuvent utiliser des enseignes, des annonces ou des formules de demande d'emploi, ni poser des questions inspirées par l'un ou l'autre des motifs de distinction illicite. Les professions autonomes ne peuvent pas refuser des adhésions pour l'un de ces motifs.

2. Procédures

Action positive : sensibilisation du public

341. Créé en 1963, le Bureau de promotion de la femme du ministère du Travail de l'Ontario fait maintenant partie de la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario. Depuis 1983, des programmes on été mis sur pied afin d'aider le personnel à mieux répondre aux besoins des femmes sur le marché du travail. On s'applique principalement à éliminer les stéréotypes à l'égard des femmes sur le marché du travail par le biais de la sensibilisation du public.

Action positive : fonction publique de l'Ontario

342. Depuis avril 1974, le gouvernement de l'Ontario a un programme d'action positive pour ses employées. Son but est d'améliorer la situation des femmes qui travaillent dans la fonction publique de l'Ontario et de diversifier leur répartition professionnelle.

343. La Direction générale de la condition féminine facilite et surveille la mise en oeuvre du programme. Elle élabore, fait connaître et évalue des lignes de conduite visant à assurer l'égalité des chances dans l'ensemble de la fonction publique. Ce sont les sous-ministres et les chefs d'organisme qui ont la responsabilité du programme, alors que les activités en sont coordonnées par les gestionnaires du programme d'action positive.

344. La Direction générale présente à la législature provinciale, par l'entremise du ministre responsable de la condition féminine, un rapport annuel sur la situation des employées de la Couronne et au conseil des ministres, des rapports internes semi-annuels. L'application du programme est assujettie à une directive approuvée par le Conseil des politiques administratives, dont les principaux éléments sont les suivants :

- des objectifs de planification numériques en ce qui a trait à l'embauchage ou aux promotions (calculés en fonction de la disponibilité de femmes qualifiées et du nombre prévu de postes vacants);

- des activités quantifiées de développement professionnel accéléré (afin de donner aux femmes les qualités requises pour se présenter à des concours auxquels peu de candidates s'inscrivent à l'heure actuelle);

- un fonds destiné à encourager l'accroissement des budgets de perfectionnement du personnel;

- l'obligation de rendre compte des activités de gestion (intégration des mesures d'action positive aux processus de gestion et au système d'évaluation).

345. Ces éléments tiennent compte des changements survenus dans la répartition par profession et la situation des femmes, laquelle semble expliquer en grande partie l'écart salarial entre les hommes et les femmes. En 1983-1984, le salaire moyen des employées de la Couronne représentait 76,8 % de celui des hommes, soit une diminution de 1 % de l'écart salarial depuis 1982-1983. Une autre diminution de l'écart salarial a été enregistrée en 1984-1985. En outre, les femmes ont fait des gains dans neuf des dix principales classifications professionnelles où elles ont toujours été sous-représentées. Dans le groupe de la direction notamment, il y a eu accroissement de leur nombre et de leur représentation en pourcentage (atteignant 9,5 %).

346. Les conditions de travail des femmes et les avantages sociaux qui influent considérablement sur elles s'améliorent également. Grâce aux contributions des employeurs qui viennent s'ajouter aux prestations de maternité versées en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage (Canada), les employées de l'État touchent 93 % de leur traitement durant les 17 semaines de leur congé de maternité et elles ont droit en outre à un congé prolongé de six mois non payé, si elles le désirent. De plus, les femmes enceintes qui travaillent sur un terminal à écran peuvent demander une mutation à un autre poste pour la durée de leur grossesse.

347. Dans les cas où les hommes et les femmes exécutent les mêmes fonctions, ils sont classés au même niveau et touchent le même salaire.

D. Repos, loisirs, limitation de la durée du travail et congés payés

Principaux textes de lois

348. Aux termes de la Loi sur les normes d'emploi, le nombre maximum d'heures de travail pour un employé est de huit heures par jour et de 48 heures par semaine. La Loi stipule que, sauf dans certains cas d'urgence, les employeurs doivent obtenir l'autorisation de la Direction des normes d'emploi du ministère du Travail de l'Ontario avant de fixer des heures de travail qui dépassent la limite établie. D'autre part, la Loi accorde aux employés le droit de refuser de travailler au-delà des maximums de huit et de 48 heures, même lorsque les employeurs ont été autorisés à dépasser ces limites. L'employeur est également tenu d'accorder aux employés une période d'au moins une demi-heure pour les repas après au plus cinq heures de travail consécutives (articles 17 à 22).

349. Depuis le 1er mars 1984, les travailleurs domestiques et les gouvernantes qui résident chez leur employeur ont droit toutes les semaines à une période de temps libre de 36 heures consécutives et à une autre de 12 heures consécutives sans retenue sur la rémunération ordinaire. Ceux qui résident ailleurs ont droit à une prime de surtemps pour chacune des heures de travail en sus de 44 par semaine.

350. Depuis le 23 juin 1982, les travailleurs résidant chez leur employeur qui les engage pour prendre soin des enfants ou de personnes atteintes de déficience mentale dans une résidence de type familial ont droit à un repos hebdomadaire d'au moins 36 heures consécutives ou non, au gré du travailleur (O.R. 440/82).

ARTICLE 8 : DROITS SYNDICAUX

351. En vertu du Code des droits de la personne, il est interdit aux syndicats de prendre des décisions en matière d'adhésion ou d'exercer une quelconque discrimination pour des raisons fondées sur la race, la croyance, la couleur, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, l'ascendance, le lieu d'origine, l'origine ethnique, la citoyenneté, l'état familial ou une infirmité (article 5). Cependant, le fait d'exiger la citoyenneté canadienne ou l'admission régulière au pays à titre de résident permanent, afin de favoriser la participation à des activités syndicales de Canadiens ou de personnes régulièrement admises au pays à titre de résidents permanents, ne constitue pas une atteinte au droit à un traitement égal, en matière de citoyenneté.

352. Le gouvernement a déposé un projet de loi (Loi de 1985 modifiant la Loi sur les relations de travail) qui prévoit le recours à l'arbitrage pour régler les différends relatifs à une première convention collective. L'une ou l'autre partie peut demander à la Commission des relations de travail de l'Ontario d'ordonner le règlement par arbitrage d'un tel différend lorsque la négociation collective semble avoir échoué du fait de prises de position déraisonnables ou même de l'inconduite de l'autre partie.

ARTICLE 9 : DROIT À LA SÉCURITÉ SOCIALE

Droit aux soins médicaux

Nouveaux programmes du ministère de la Santé

353. Les personnes âgées de 65 ans ou plus et les bénéficiaires de l'aide sociale peuvent obtenir gratuitement certains médicaments d'ordonnance, en vertu du Régime de médicaments gratuits de l'Ontario (Ontario Drug Benefit Plan) dont l'administration relève de la Loi sur le ministère de la Santé, L.R.O. 1980, c. 280 et de la Loi sur les prestations familiales, L.R.O. 1980, c. 151. Sont admissibles, les personnes âgées de 65 ans ou plus qui résident en Ontario depuis 12 mois. Les bénéficiaires de prestations familiales, de prestations d'assistance sociale générale, de prestations pour soins prolongés, de prestations de soins à domicile et les résidents de foyers de soins spéciaux sont aussi admissibles.

354. Le Programme d'appareils et de prothèses de l'Ontario vise à aider les jeunes et leur famille à acheter certains appareils coûteux qui sont nécessaires pour des raisons médicales et dont l'objet est de remplacer ou renforcer une fonction physique, de prévenir la détérioration, de réduire la douleur, ou de soutenir, stimuler ou protéger certaines parties du corps.

355. Est admissible, tout jeune âgé de 21 ans ou moins qui réside en Ontario. Le programme permet de financer 75 % du coût des appareils admissibles, soit notamment, les aides techniques à la communication pour handicapés auditifs et visuels, les fauteuils roulants, les orthèses, les prothèses, le matériel de drainage génito-urinaire et de stomie et les appareils respiratoires.

356. Le Programme d'appareils et de prothèses existe en vertu de la Loi sur le ministère de la Santé, L.R.O. 1980, c. 280. Créé en 1982, il servait à procurer certains appareils aux jeunes d'au plus 18 ans. En 1983, il a été étendu à tous les appareils existants et, en 1986, à tous les jeunes d'au plus 21 ans.

357. Le Programme de subventions aux habitants du Nord aide les habitants du Nord de la province à payer les frais de déplacement engagés pour aller recevoir des soins médicaux nécessaires qui ne sont pas disponibles dans leur région. Ces subventions sont versées à ceux qui doivent parcourir plus de 300 kilomètres (aller simple) pour rencontrer un médecin spécialiste ou recevoir des soins médicaux spécialisés dans un hôpital de l'Ontario ou du Manitoba. Le montant de la subvention est fonction de la distance à parcourir pour rencontrer le médecin spécialiste compétent le plus proche que recommande le médecin traitant.

Droits aux prestations d'invalidité

358. Le Régime de revenu annuel garanti pour les handicapés (Guaranteed Annual Income System for the Disabled (GAINS D)) fournit aux personnes handicapées dans le besoin une aide tenant compte de leur revenu, en vertu de la Loi sur les prestations familiales, L.R.O. 1980, c. 151.

359. Quelque 77 877 cas (101 409 personnes au total) sont touchés par ce régime, dans le cadre duquel des prestations sont versées aux personnes souffrant de déficiences physiques graves et prolongées qui restreignent considérablement leurs activités quotidiennes. Comme ces prestations sont fonction du revenu, on tient compte des biens et ressources du bénéficiaire de manière à assurer un revenu minimum garanti. Du côté des bénéficiaires qui louent un logement d'un organisme à but non lucratif, ce minimum s'élève à 398 $ par mois dans le cas d'une personne célibataire, à 633 $ par mois dans le cas d'un couple où l'un des conjoints est handicapé et à 764 $ par mois dans le cas d'un couple où les deux conjoints sont handicapés. Du côté des bénéficiaires qui louent un logement d'un organisme à but lucratif, ce minimum s'élève à 436 $ par mois dans le cas d'une personne célibataire, à 694 $ par mois dans le cas d'un couple où l'un des deux conjoints est handicapé et à 872 $ par mois dans le cas d'un couple où les deux conjoints sont handicapés. S'il y a d'autres personnes à charge, les montants sont plus élevés.

Droit aux prestations de vieillesse

360. Le Régime de revenu annuel garanti pour les personnes âgées (Guaranteed Annual Income System for the Aged (GAINS-A)) fournit aux personnes âgées, qui résident dans la province et ont 65 ans ou plus, une aide tenant compte du revenu, à titre de supplément aux prestations de sécurité de la vieillesse et au supplément du revenu garanti du gouvernement fédéral. Ces prestations sont versées en vertu de la Loi sur le revenu annuel garanti de l'Ontario, L.R.O. 1980, c. 336.

361. Les personnes âgées qui touchent des prestations de sécurité de la vieillesse sont admissibles si leur revenu ne dépasse pas le niveau de revenu garanti fixé par la province. Le montant des prestations est fonction du revenu de l'année civile précédente. Les biens ne sont pas pris en considération.

362. En novembre 1985, les niveaux du supplément et du minimum garanti s'établissaient comme suit :

	Célibataire	Couple
Supplément	$ 83,00 (maximum)	$ 166,00 (maximum)
Minimum garanti	707,15 (maximum)	1177,90 (maximum)

ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

ARTICLE 6 : DROIT AU TRAVAIL

Droit de gagner sa vie par un travail librement choisi

363. La Loi sur les droits de la personne (Human Rights Act), S.P.E.I. 1975, c. 72, garantit une protection contre la discrimination en matière d'emploi fondée sur la race, la religion, les croyances, la couleur, le sexe, l'état matrimonial, l'origine ethnique ou nationale, les convictions politiques, l'âge ou les déficiences physiques ou mentales.

364. Le Code du travail (Labour Act), R.S.P.E.I. 1974, C. L-1, régit les relations de travail et les normes industrielles en milieu de travail. En assurant l'uniformité des normes dans toute la province, le Code facilite l'exercice du droit de choisir librement son travail et offre des moyens de protection contre la discrimination.

365. L'emploi dans la Fonction publique est régi par les articles 16 à 30 (nominations) et 31 à 44 (conditions de travail) de la Loi sur la Fonction publique (Civil Service Act), S.P.E.I. 1983, c. 4, telle que modifiée. Sous le régime de la nouvelle loi, le "principe du mérite" est le premier critère entrant en ligne de compte pour les nominations et les promotions dans les divisions à emplois classifiés de la fonction publique. L'"ancienneté" est encore un facteur, mais uniquement lorsque deux employés ou plus ont obtenu le même résultat dans un concours interne; dans un tel cas, l'employé ayant les plus longs états de service continu se voit accorder la préférence (paragraphe 24(3)). On a abrogé le paragraphe 25(2) de l'ancienne loi qui permettait à la Commission de la fonction publique de rejeter des candidatures pour de nombreuses raisons dont l'incapacité physique, les toxicomanies et l'alcoolisme, la délinquance et l'existence de renseignements permettant de croire que le candidat n'était pas digne de faire partie de la fonction publique. Le paragraphe 24(1) de la nouvelle loi stipule qu'avant de nommer quelqu'un dans un poste, la Commission doit être convaincue que cette personne peut exécuter les fonctions et s'acquitter des responsabilités rattachées au poste en question.

Politiques permettant d'assurer un développement économique, social et culturel constant et un plein emploi productif

366. Au cours de la période visée par le rapport, l'Île-du-Prince-Édouard a introduit nombre de nouvelles politiques et de modifications structurelles dans le domaine du développement économique et social et de la création d'emplois.

367. En 1982, le gouvernement a mis sur pied trois comités du Cabinet concernant respectivement le développement de l'emploi, le développement économique et le développement social. Ces comités ont pour objectif de coordonner les efforts déployés dans chacun des secteurs visés. Le comité du développement de l'emploi a été démembré depuis lors et son mandat a été confié au comité du développement économique.

368. À la mi-avril de 1984, le gouvernement annonçait une nouvelle stratégie de développement pour la province en présentant à l'Assemblée législative un énoncé de principes intitulé "Tradition et progrès" (Blending tradition and innovation), où étaient détaillés ses plans de développement économique pour l'avenir.

369. En juin 1984, avec l'adoption de la Loi sur la Société de développement de l'Île-du-Prince-Édouard, (Prince Edward Island Development Agency Act), S.P.E.I. 1984, c. 18, la Société de développement de l'Île-du-Prince-Édouard voyait le jour. Le mandat de cette société consiste à stimuler le développement économique et la création d'emplois à long terme en favorisant et en appuyant l'expansion des entreprises commerciales et industrielles déjà en place et l'implantation de nouvelles dont les activités cadrent dans la stratégie de développement économique du gouvernement.

370. En novembre 1983, le gouvernement a créé le ministère de l'Industrie dont le mandat touche trois grands domaines : le développement économique communautaire, celui des ressources humaines et le développement industriel.

371. Par l'intermédiaire de sa Division du développement économique communautaire, le ministère encourage les collectivités de la province à exploiter leur potentiel économique pour améliorer la vie communautaire. La Division du développement économique communautaire aide les entrepreneurs indépendants et les organismes à vocation commerciale ou économique dans leurs efforts de développement susceptibles de contribuer à une amélioration générale de la situation des collectivités. La Division regroupe de nombreux services gouvernementaux dans cinq centres de services installés dans la province; elle possède un service efficace d'intervention locale et joue un rôle actif de catalyseur des projets de développement, aidant tant les individus que les groupes à exploiter leur potentiel commercial. Les centres de documentation installés dans chacun des centres de services fournissent de l'information sur les statistiques régionales, des bulletins d'information et des formules d'inscription aux programmes commerciaux du gouvernement, des listes des services commerciaux disponibles dans chaque collectivité ainsi que des documents d'information sur les taxes locales, les arrêtés municipaux et les exigences rattachées à l'implantation d'une entreprise. Des personnes ressources aident les employeurs à planifier l'implantation ou l'expansion de leur entreprise; elles aident également les clients à effectuer des études de marché et à demander les subventions ou les prêts disponibles. Cette Division encourage aussi les organismes à vocation économique à satisfaire les besoins de leur collectivité grâce à la planification économique et aux projets de développement économique.

372. La Direction du développement de l'emploi du ministère élabore, met en oeuvre et administre des programmes et des services propres à améliorer les possibilités d'emploi des habitants de la province. En vertu du Programme provincial de perfectionnement des jeunes (Provincial Youth Development Program), des postes additionnels sont créés pour les étudiants au sein des ministères et organismes du gouvernement. Agraide (Agri-crews) est un programme de stimulants accessible aux entreprises privées, notamment, aux exploitations agricoles familiales. Ce programme rembourse aux agriculteurs une partie des salaires qu'ils versent à des étudiants embauchés pour de courtes périodes. Le Programme de financement d'entreprises étudiantes (Student Venture Capital Program) permet aux étudiants de demander les fonds nécessaires à l'exploitation d'une petite entreprise estivale. Les étudiants admissibles qui souhaitent créer leur propre emploi d'été peuvent demander de petits prêts sans intérêt offerts par le gouvernement provincial.

373. En 1982, la conjoncture économique ayant provoqué un accroissement substantiel du nombre de demandes de prestations de bien-être social, le ministère

de la Santé et des Services sociaux a créé deux programmes visant à aider leurs bénéficiaires à se trouver un emploi. Le Programme de préparation à l'emploi (Employment Preparation Program) s'adresse tout particulièrement aux personnes sans emploi et tributaires du système d'aide sociale. Ce programme vise à optimiser les chances de ses bénéficiaires dans les processus de sélection et à amener ces bénéficiaires à recourir à toutes les ressources existantes. Le Programme de création d'emplois (Job Creation Program) est un projet à court terme visant à aider les bénéficiaires d'aide sociale à maintenir ou à acquérir les compétences professionnelles en demande sur le marché de l'emploi. La plupart des emplois créés en vertu de ce programme le sont au sein d'organismes non gouvernementaux, ce qui les rend aussi utiles à la collectivité qu'aux participants eux-mêmes. D'autres mesures ont aussi été introduites pour aider et encourager les bénéficiaires d'aide sociale à se trouver un emploi. Ainsi, les exemptions salariales à l'intention des bénéficiaires d'aide sociale ont été augmentées, tout comme le montant de la déduction permise pour les dépenses associées à l'occupation d'un nouvel emploi.

374. Le rapport précédent faisait mention du Plan d'ensemble de développement d'une durée de quinze ans signé avec le gouvernement fédéral, dont l'exécution s'est terminée en mars 1984. En juin de la même année, l'Île-du-Prince-Édouard signait une entente de développement économique et régional (EDER) avec le gouvernement fédéral. Cette entente accorde aux ministères fédéraux le pouvoir de conclure avec la province des accords spécifiques portant sur des programmes de développement d'une durée pouvant aller jusqu'à cinq ans. De telles ententes ont été conclues avec certains ministères pour venir en aide, par exemple, aux pêches et au tourisme et pour améliorer la productivité agricole. D'autres ententes sont en négociation.

375. Au printemps de 1985, le gouvernement a déposé, devant l'Assemblée législative, un énoncé de la politique sociale de l'Île-du-Prince-Édouard pour l'avenir. Ce document traite de la philosophie, des principes et de l'orientation du développement social dans la province.

Organisation du marché de l'emploi

376. La Section des services de recherche et d'analyse du ministère de l'Industrie de l'Île-du-Prince-Édouard est chargée de l'analyse, de la recherche et des prévisions concernant le marché du travail. L'analyse du marché du travail comprend l'évaluation des données concernant la population, la population active, les mouvements migratoires, l'emploi et le chômage. La section recueille aussi des données destinées à faciliter l'élaboration des programmes et des politiques. C'est ainsi qu'elle a fait des études sur les conséquences de l'évolution technologique, sur les besoins en matière de formation à la gestion et sur les besoins de formation des employeurs. La Section se tient en liaison avec le gouvernement fédéral pour ce qui est de faire des prévisions concernant l'immigration et les besoins en ressources humaines.

377. La Section produit diverses publications portant sur le marché du travail, dont une revue trimestrielle, Labour Market Bulletin, qui fournit des renseignements sur l'emploi, le chômage, la démographie, les prestataires de l'assurance-chômage, le salaire hebdomadaire moyen, etc. Le bulletin contient également des articles spéciaux sur divers programmes d'emploi et de développement économique. On peut obtenir de la Section des publications comme Women in the PEI Labour Force, Unemployment on Prince Edward Island, ainsi qu'une série de profils de diverses localités de l'Île.

Orientation technique et professionnelle et programmes de formation

378. Le ministère de l'Industrie coordonne le Programme d'apprentissage qui offre aux individus la possibilité d'acquérir les connaissances et les aptitudes nécessaires pour gagner leur vie grâce à un métier ou un emploi. L'apprentissage se fait en milieu de travail et est complété par de brefs cours théoriques. Les employeurs désireux d'inscrire un employé à un programme d'apprentissage doivent avoir à leur emploi des moniteurs qualifiés pour encadrer les apprentis. Ces apprentis doivent avoir au moins seize ans et avoir terminé leur dixième année ou l'équivalent.

379. En collaboration avec le gouvernement du Canada, le gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard, par l'intermédiaire de son ministère de l'Industrie, offre des programmes mis sur pied en vertu de la Loi nationale sur la formation (loi fédérale). Ces programmes sont le Programme national de formation en établissement et le Programme national de formation dans l'industrie. Par ailleurs, les deux gouvernements ont conclu un Accord sur la formation qui établit les modalités de leur action conjointe dans ce domaine.

380. De légères modifications ont été apportées au programme d'aide à la formation en cours d'emploi pour les enseignants mentionné dans le rapport précédent. Le comité mixte mis sur pied en vertu de ce programme reçoit maintenant les demandes d'aide financière pour les activités de formation interne et il fait des recommandations au ministre de l'Éducation. Si les fonds réservés pour ce programme ne sont pas entièrement engagés au titre des demandes soumises, le comité peut recommander que l'excédent soit réparti entre les projets retenus ou qu'il soit orienté vers un programme parrainé par le gouvernement (Convention entre la province et la Fédération des enseignants de l'Île-du-Prince-Édouard, 1981, article 41). Un nouvel article de cette convention prévoit que tous les enseignants qui utilisent un nouveau programme ont la possibilité de participer directement à tout programme de formation en cours d'emploi offert.

381. La section sur l'Île-du-Prince-Édouard dans le rapport du Canada sur les articles 13 à 15 du Pacte, paragraphes 451 à 462, contient des renseignements supplémentaires sur la formation professionnelle.

Protection contre le licenciement arbitraire

382. Les dispositions contre le licenciement arbitraire du Code du travail, de la Loi sur la Fonction publique et de la Loi sur les écoles ont été expliquées dans le rapport précédent. Des modifications ont été apportées à certaines de ces dispositions dans la nouvelle Loi sur la Fonction publique et par la modification de la Loi sur les écoles.

383. Le paragraphe 33(4) de la nouvelle Loi sur la Fonction publique stipule que, sous réserve de l'approbation de la Commission de la fonction publique, un chef ou un sous-chef peut rétrograder ou congédier un employé de son organisme pour un motif valable. Sous le régime de l'ancienne loi, une telle rétrogradation ou un tel congédiement ne pouvait être fait, dans le cas d'un employé permanent, que de l'autorité du lieutenant-gouverneur en conseil. En outre, les employés dont les services ne sont plus requis peuvent être mis à pied par le sous-chef, mais ils ont droit au préavis prescrit dans les règlements et sont inscrits sur une liste d'admissibilité.

384. L'article 42 de la Loi sur les écoles (School Act), R.S.P.E.I. 1974, c. S-2, a été remplacé par un nouvel article qui porte que tout contrat d'emploi d'un enseignant, à l'exception des contrats à court terme passés avec des enseignants suppléants ou temporaires, est renouvelé automatiquement d'année en année et que, si les deux parties n'y mettent pas fin par consentement mutuel, par renvoi pour motif valable ou pour services insatisfaisants, un contrat ne peut être mis à terme qu'à la fin d'une année scolaire, sur avis écrit signifié à une partie par l'autre.

Renseignements sur l'emploi et le chômage

385. Selon Statistique Canada, 125 600 personnes vivaient sur l'Île-du-Prince-Édouard au 1er juin 1984. La population active, c'est-à-dire, de 15 ans et plus, se composait de 56 000 personnes en 1984. Entre 1966 et 1984, le nombre de personnes au travail s'est accru du nombre impressionnant de 14 000. En raison de la structure industrielle de l'Île-du-Prince-Édouard, les emplois sont fortement concentrés dans les activités saisonnières, ce qui influe sur les taux de chômage. En 1984, le taux moyen de chômage annuel dans la province a été de 12,8 % par rapport à 11,3 % pour l'ensemble du Canada. Le Labour Market Bulletin, publié à tous les trois mois depuis 1982, contient des analyses détaillées de la population active de l'Île-du-Prince-Édouard ainsi que des statistiques sur l'emploi et le chômage.

ARTICLE 7 : DROIT À DES CONDITIONS DE TRAVAIL JUSTES ET FAVORABLES

A. Rémunération

Méthodes de fixation des salaires

386. Comme il a été expliqué dans le rapport précédent, un Comité consultatif sur les normes d'emploi, créé en vertu du Code du travail, fixe les taux de rémunération minimum. Le salaire minimum ne s'applique pas aux travailleurs agricoles, aux apprentis enregistrés, aux personnes employées à seule fin de protéger des enfants dans une résidence privée et de s'en occuper, ni aux personnes employées par des organismes à but non lucratif dont les conditions d'emploi exigent qu'elles vivent dans des locaux de l'organisme. Dans le but de permettre aux personnes handicapées de se trouver un emploi rémunérateur, les salaires qui leur sont versés peuvent, après entente, être fixés au-dessous du salaire minimum.

387. En vertu de la Loi sur l'examen de la rémunération (Compensation Review Act), S.P.E.I. 1983, c. 6, sanctionnée le 23 juin 1983, les salaires des employés du secteur public ont été assujettis à des mesures de contrôle pour une période de deux ans à compter du 1er avril 1983. Pendant cette période, les hausses de salaire de ces employés ont été limitées à 5 %, sans compter les augmentations d'échelons de traitement et les rajustements spéciaux qui ouvraient droit à une majoration supplémentaire de 2,5 %. Cette Loi visait les objectifs suivants : surveiller les augmentations de salaires dans le secteur public; permettre au processus de négociation collective de se poursuivre; garder les services publics intacts et préserver la sécurité d'emploi dans la mesure de la capacité de payer des employeurs; et s'assurer que les régimes de rémunération du secteur public restaient à l'intérieur des limites fixées et étaient justes et raisonnables eu égard aux lignes directrices annexées à la Loi.

388. Les conventions conclues entre les enseignants des niveaux élémentaire et secondaire, représentés par la Fédération des enseignants de l'Île-du-Prince-Édouard, et le ministère de l'Éducation établissent les échelles salariales et les augmentations ainsi que les indemnités pour responsabilités versées aux administrateurs. Les salaires des enseignants à temps plein versés pendant l'année scolaire de septembre 1982 à juin 1983 variaient de 12 671 $ pour un enseignant à temps plein au niveau minimal de certification et à ses premières années d'expérience, jusqu'à 34 371 $ pour un enseignant possédant le maximum de qualification avec dix années d'expérience ou plus. Les normes de certification ont été rehaussées pour les nouveaux diplômés qui commencent leur carrière et le salaire d'entrée est maintenant de 17 423 $.

389. Quant au personnel du secteur hospitalier, il est représenté par le Comité de négociation collective du personnel infirmier, le Syndicat canadien de la fonction publique ou l'Association des employés des hôpitaux généraux. Ces unités de négociation négocient avec l'Agence de négociation du secteur de la santé qui est composée de représentants du Conseil du Trésor, de la Commission des services hospitaliers et de l'Association des hôpitaux. Les conventions collectives signées à l'issue des négociations sont les principaux instruments qui permettent de garantir une rémunération juste au personnel du secteur.

Données sur l'évolution des niveaux de rémunération et du coût de la vie

390. Depuis le 1er octobre 1985, le salaire minimum est, à l'Île-du-Prince-Édouard, de 4,00 $ l'heure pour les employés de 18 ans et plus et de 3,25 $ l'heure pour ceux de moins de 18 ans.

391. En 1985, dans les principales industries (employant 20 personnes ou plus, exclusion faite de l'agriculture, la pêche, le piégeage, certaines industries de services et l'administration publique), le salaire hebdomadaire moyen s'élevait à environ 306,74 $, ce qui représente une augmentation de 63,4 % depuis 1977, où le salaire hebdomadaire moyen était de 187,73 $ et de 22,6 % depuis 1981 alors qu'il était de 250,13 $. Sur une base 100 en 1981, l'indice des prix à la consommation pour Charlottetown-Summerside s'était élevé jusqu'à 124,5 en 1985.

B. Sécurité et hygiène du travail

Méthodes et moyens de mise en application

392. En novembre 1982, à la suite de l'adoption de la Loi sur le Conseil de l'hygiène et de la sécurité du travail (Occupational Health and Safety Council Act), S.P.E.I. 1982, c. 21, un Conseil de l'hygiène et de la sécurité du travail a été mis sur pied dans le but de prévenir les accidents et les préjudices à la santé et au bien-être qui peuvent survenir sur les lieux de travail et d'éliminer ou de minimiser les risques inhérents aux milieux et aux méthodes de travail. Des détails sur la composition et les fonctions de ce Conseil sont donnés dans la section sur l'Île-du-Prince-Édouard du rapport du Canada sur les articles 10 à 12 du Pacte, sous la rubrique 12B(4)(iv).

393. En mai 1985, sur la recommandation du Conseil, une nouvelle Loi sur l'hygiène et de la sécurité du travail (Occupational Health and Safety Act), S.P.E.I. 1985, c. 36, qui élargit et raffermit les dispositions de l'ancienne loi a été adoptée. La Loi prévoit, notamment, le maintien du Conseil de

l'hygienne et de la sécurité du travail, la création d'une division de l'hygiène et de la sécurité au sein du ministère du Travail et des Pêcheries, la conduite d'inspections en milieu de travail et la mise sur pied de commissions d'enquête qui se pencheront sur toute question concernant la santé et la sécurité des employés. Elle définit les obligations des employeurs et des employés, reconnaît le droit des employés de refuser de travailler dans des conditions susceptibles de mettre en danger leur santé ou leur sécurité, et prévoit des sanctions contre ceux qui violeraient ses dispositions. Une fois promulguée, cette loi abrogera la Loi sur le Conseil de l'hygiène et de la sécurité du travail et la Loi sur la sécurité sur les chantiers de construction. En date d'octobre 1986, seulement l'article 5, qui crée une division de l'hygiène et de la sécurité, avait été promulgué.

394. En vertu de la Loi sur la sécurité sur les chantiers de construction (Construction Safety Act), S.P.E.I. 1981, c. 7, la Commission d'indemnisation des accidents du travail peut, si elle le juge à propos pour un projet donné, constituer un comité d'hygiène et de sécurité dont le rôle consiste à veiller à la sécurité des travailleurs du projet. En outre, la Commission peut nommer des inspecteurs qui pourront inspecter les chantiers pour s'assurer que les dispositions de la Loi et des règlements sont bien appliquées. Les inspecteurs pourront émettre des directives pour faire respecter la Loi y compris des ordres d'arrêt du travail. Les incendies et les accidents ayant occasionné des blessures ainsi que les explosions accidentelles doivent être l'objet de rapports écrits soumis à l'inspecteur en chef. La Loi prévoit des sanctions pour les infractions à ses dispositions ou à ses règlements ainsi que pour le défaut d'obtempérer aux directives émises par un inspecteur.

Travailleurs non visés par les mesures de sécurité et d'hygiène du travail

395. Comme il a été mentionné dans le rapport précédent, les travailleurs non visés par la Loi sur l'indemnisation des accidents du travail (Workers' Compensation Act), R.S.P.E.I. 1974, c. W-10, sont, notamment, les travailleurs occasionnels, les membres d'un corps de police ou d'un service d'incendie, les travailleurs agricoles et les domestiques. Les policiers et les pompiers sont visés par les conventions collectives. Les travailleurs agricoles peuvent être visés s'ils en font la demande. Les enseignants ne sont pas visés parce qu'ils l'ont voulu ainsi tandis que le personnel non-enseignant des conseils scolaires a choisi d'être visé par cette Loi.

Données sur les accidents de travail et les cas de maladies professionnelles

396. Durant la période de 1978 à 1982, la moyenne annuelle des demandes d'indemnisation s'est établie comme suit : pour de l'aide médicale seulement, 1 578; pour des blessures non mortelles, 1 732; pour des blessures mortelles, 6.

C. Égalité des chances de promotion

397. Les renseignements donnés dans le rapport précédent sous la rubrique 7C sont toujours valables. Les garanties d'égalité d'accès à l'emploi, dont il était question ci-haut à la rubrique 6B(1), s'appliquent aux promotions.

D. Repos, loisirs, limitation de la durée du travail et congés payés

398. Les renseignements donnés dans le rapport précédent demeurent valables sauf en ce qui a trait aux points suivants. L'article 64 du Code du travail

stipule qu'un employé qui travaille pour un employeur pendant au moins 90 % des heures normales de travail d'une période de 12 mois consécutifs a droit à au moins deux semaines de congés payés. Les employés qui travaillent plus de 24 heures par semaine sans être des employés à temps plein n'ont pas droit à des congés payés; l'employeur doit cependant leur verser un montant équivalent à 4 % de leurs gains bruts une semaine après leur date anniversaire d'entrée en fonction ou au moment où ils quittent leur emploi. Les fonctionnaires ont encore droit à des congés calculés à raison d'une journée et quart par mois de service. Cependant, ils ont maintenant droit à une journée et deux tiers par mois après sept ans de service plutôt qu'après dix-neuf ans, comme c'était le cas auparavant.

ARTICLE 8 : DROITS SYNDICAUX

Droit de former des syndicats et de s'y affilier

399. Le droit des employés d'être membres de syndicats en vertu du Code du travail, de la Loi sur les écoles et de la Loi sur la Fonction publique a été traité dans le rapport précédent. Il y était aussi précisé quels employés n'avaient pas le droit de faire partie d'un syndicat. Depuis, le personnel infirmier a obtenu le droit de se syndiquer grâce à une modification apportée en 1980 à l'alinéa 7a) du Code du travail. Avant l'adoption de cette modification, l'Association des infirmières et infirmiers de l'Île-du-Prince-Édouard (Association of Nurses of Prince Edward Island), créée en vertu de la Loi sur le personnel infirmier (Nurses Act), R.S.P.E.I. 1974, c. N-3, était le seul organisme habilité à représenter le personnel infirmier lors des négociations collectives. Le personnel infirmier peut maintenant former des syndicats indépendants qui peuvent être certifiés en vertu du Code du travail.

400. Il faut aussi mentionner que les employés des conseils scolaires, à qui la Loi sur les écoles confère le droit à la négociation collective, peuvent changer d'agent négociateur autorisé si telle est la volonté de la majorité des employés du groupe de négociation en cause.

401. En 1981, un nouvel article ajouté à la Convention entre la province et la Fédération des enseignants (Memorandum of Agreement between the Province of Prince Edward Island and the Prince Edward Island Teacher Federation) est venu accroître la protection des enseignants contre les représailles des employeurs pour activités syndicales. Voici le texte de cet article : i) Un conseil scolaire régional ne peut pas refuser de continuer d'employer un enseignant ni exercer quelque forme de discrimination que ce soit à son endroit pour ce qui est de son emploi ou de ses conditions d'emploi, sous prétexte que cet enseignant est partie à la Convention entre la province et la Fédération des enseignants ou exerce un droit prévu par cette convention. ii) Aucun conseil scolaire régional ou agent d'un tel conseil ne doit tenter, par voie d'intimidation, de toute autre forme de menace, ou d'imposition d'une sanction pécuniaire ou autre, ou par tout autre moyen, de forcer un enseignant à renoncer à une activité à laquelle il s'adonne en vertu de la Convention entre la province et la Fédération des enseignants ou à renoncer à exercer un droit prévu par cette convention.

402. Dans le même ordre d'idées, la convention collective du personnel non-enseignant des conseils scolaires comporte un article qui interdit les actes discriminatoires et les mesures coercitives à l'endroit d'un employé par un employeur ou à l'endroit de l'employeur par le syndicat ou un employé.

403. La Loi sur les droits de la personne interdit aux syndicats d'exclure des personnes pour des motifs fondés sur la race, la religion, les croyances, la couleur, le sexe, l'état matrimonial, l'origine ethnique ou nationale, l'âge, la déficience physique ou mentale ou les convictions politiques (article 8).

Droit des syndicats de former des fédérations

404. La plupart des syndicats de la province continuent d'être associés à des syndicats nationaux ou internationaux.

Droit des syndicats d'exercer librement leur activité

405. Les processus de négociation collective prévus au Code du travail et à la Loi sur la Fonction publique ont été expliqués dans le rapport précédent. Il faut souligner de plus que le personnel enseignant et le personnel non-enseignant du système scolaire négocient avec la province conformément aux règles définies aux articles 1.52 à 1.79 et 2.02 à 2.33 du Règlement de la Loi sur les écoles.

Droit de grève

406. Les principales règles et restrictions régissant le droit de grève énumérées aux articles 35 à 40 du Code du travail ont été expliquées dans le rapport précédent. En 1980, des modifications apportées au Code sont venues alléger ces règles. Ainsi, le nouveau paragraphe 35(3) porte que si une convention collective contient des dispositions prévoyant la réouverture de certaines clauses en vue de la renégociation des échelles salariales avant l'expiration du contrat de travail, il peut y avoir grève ou lock-out en cas d'échec des négociations, si les parties ont respecté les autres règles établies pour les négociations ordinaires. La période de 21 jours d'attente fixée pour le déclenchement d'une grève après le dépôt du rapport du conciliateur en cas d'échec a été ramenée à 14 jours (alinéa 40(3)a)).

ARTICLE 9 : DROIT À LA SÉCURITÉ SOCIALE

Principales caractéristiques du système de sécurité sociale

407. Le rapport précédent contenait une description détaillée du programme d'aide sociale établi en vertu de la Loi sur l'assistance sociale (Welfare Assistance Act), R.S.P.E.I. 1974, c. W-4. On peut également trouver des renseignements sur ce programme et sur les autres programmes de sécurité sociale dans la section sur l'Île-du-Prince-Édouard du rapport du Canada sur les articles 10 à 12 du Pacte, en particulier sous les articles 10 et 11A.

Soins médicaux

408. La section sur l'Île-du-Prince-Édouard dans le rapport du Canada sur les articles 10 à 12 du Pacte, particulièrement sous les rubriques 12B(5) et 12B(6), contient une description détaillée du système de soins de santé de l'Île-du-Prince-Édouard.

Prestations en espèces en cas de maladie

409. Les modifications suivantes ont été apportées aux dispositions décrites dans le rapport précédent. Les fonctionnaires accumulent les crédits de congés

de maladie à raison d'une journée et quart par mois civil, jusqu'à concurrence de 210 jours plutôt que 150, comme c'était le cas auparavant. Le personnel non-enseignant du système scolaire accumule les crédits de congés de maladie à raison d'une journée et demie par mois, jusqu'à concurrence de 200 jours plutôt que 180, comme c'était le cas avant la modification de la convention collective.

Prestations de maternité

410. Un exposé détaillé des dispositions ayant trait aux prestations et aux congés de maternité à l'Île-du-Prince-Édouard se trouve dans la section sur cette province dans le rapport du Canada sur les articles 10 à 12 du Pacte, sous la rubrique 10B(3). Il y est notamment fait état de l'insertion, en mai 1982, de nouvelles dispositions relatives aux congés de maternité dans le Code du travail et des diverses dispositions relatives aux congés de maternité dans les conventions collectives des fonctionnaires provinciaux, du personnel infirmier des hôpitaux généraux et des autres travailleurs du secteur hospitalier, des enseignants des écoles publiques et du personnel infirmier à l'emploi des services de traitement des toxicomanies.

411. Dans le premier rapport sur les articles 6 à 9, il était fait mention des dispositions de leurs conventions collectives qui permettaient aux enseignants et aux autres employés du secteur scolaire d'utiliser jusqu'à 10 jours de congés de maladie accumulés pour absence en raison d'un accouchement. Au lieu de devoir utiliser des congés de maladie, ces employés ont maintenant droit à des congés payés pour une partie de leur absence en raison d'un accouchement.

Prestations d'invalidité

412. La Loi sur l'assistance sociale prévoit des prestations générales d'invalidité. Les dispositions de cette Loi sont décrites dans la section sur l'Île-du-Prince-Édouard dans le rapport du Canada sur les articles 10 à 12 du Pacte, sous les rubriques 10B(5) et 11A(b). Les prestations pour les invalidités résultant d'un accident de travail sont couvertes par la Loi sur l'indemnisation des accidents du travail, comme il a déjà été expliqué. Des régimes d'assurance individuels et en groupe offrent aussi des prestations pour invalidité.

Prestations de vieillesse

413. En vertu de la Loi sur la pension de la Fonction publique (Civil Service Superannuation Act), R.S.P.E.I. 1974, c. C-11.1, et de la Loi sur la pension des enseignants (Teachers' Superannuation Act), S.P.E.I. 1975, c. 28, des fonds de pensions ont été créés pour les fonctionnaires et pour les enseignants. La Loi sur les écoles prévoit par ailleurs la création d'un régime de retraite pour le personnel non-enseignant des conseils scolaires.

Prestations aux survivants

414. Le premier rapport faisait état des prestations versées en vertu de la Loi sur l'indemnisation des accidents du travail. Des modifications apportées à cette Loi en 1982 permettent au conjoint survivant d'un employé décédé des suites d'un accident du travail de recevoir une indemnité forfaitaire de 500 $ ainsi que des prestations mensuelles de 350 $ auxquelles s'ajoutent 75 $ par mois par enfant de moins de 16 ans.

415. On trouve des renseignements additionnels sur les prestations aux survivants dans la section sur l'Île-du-Prince-Édouard dans le rapport du Canada sur les articles 10 à 12 du Pacte, aux rubriques 10A(4) et 10B(5), où sont expliquées les dispositions de la Loi sur l'aide aux personnes à charge d'une personne décédée (Dependants of a Deceased Person Relief Act), de la Loi sur les accidents mortels (Fatal Accidents Act) et de la Loi sur l'indemnisation des accidents du travail.

Prestations pour accidents du travail

416. Comme il était expliqué dans le premier rapport, l'indemnisation en cas d'accidents du travail est versée en vertu de la Loi sur l'indemnisation des accidents du travail. Depuis la présentation de ce rapport, le maximum des indemnités versées pour invalidité permanente est passé de 9 000 $ à 17 000 $ par année.

Allocations familiales

417. Le rapport du Canada sur les articles 10 à 12 du Pacte contient des renseignements sur les programmes d'aide à la famille administrés par le gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard, sous la rubrique 10A(4), en particulier.

QUÉBEC*

418. Le gouvernement du Québec s'est engagé à respecter le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels en adoptant, le 21 avril 1976, le décret nº 1438-76. Ce deuxième rapport du Québec couvre la période de juillet 1978 à juillet 1985 et fait état des principales mesures adoptées au cours de cette période.

ARTICLE 6 : DROIT AU TRAVAIL

Droit de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté

419. La Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire et modifiant certaines dispositions législatives, sanctionnée le 1er avril 1982, a comme objet d'éliminer la retraite obligatoire du droit québécois; toute personne en emploi peut continuer à gagner sa vie, quel que soit son âge ou ses années de service accumulées (article 84.1 de la Loi sur les normes du travail).

Politiques et techniques permettant d'assurer un développement économique, social et culturel constant et un plein emploi productif

420. Le 16 décembre 1982, le ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu a été créé; son mandat recouvre plusieurs domaines d'intervention gouvernementale en matière de main-d'oeuvre, d'emploi et de sécurité du revenu. Les fondements de l'action de ce ministère sont les suivants: (a) une politique de sécurité du revenu, fondée sur le respect et le développement de l'individu dans la société, doit viser à assurer cette sécurité du revenu, dans toute la mesure du possible, grâce au revenu que chacun peut retirer de son travail. Le premier objectif d'une telle politique est de favoriser l'accès du marché du travail pour toutes les personnes qui sont en mesure de travailler; et (b) par ailleurs, pour les personnes que des raisons spécifiques ou de conjoncture socio-économique empêchent de s'intégrer au marché du travail, la société se doit d'accepter une responsabilité de maintenir un niveau minimum de revenu. Les ressources utilisées pour soutenir ou maintenir le revenu doivent viser à favoriser le plus possible le retour au travail des personnes qui sont en mesure de travailler.

421. En 1982, les centres de main-d'oeuvre du Québec et les bureaux de l'aide sociale ont été fusionnés en un réseau unique, le réseau Travail-Québec.

422. En vue de développer l'emploi, le Québec a mis en oeuvre plusieurs programmes de création d'emplois depuis 1978. Une description de ces programmes figure à l'Annexe I du présent rapport.

423. Pour les politiques visant le développement social, voir le Rapport du Québec dans le rapport initial du Canada sur les articles 10 à 12 du Pacte, sous les articles 10 et 11. Pour les politiques relatives au développement culturel, voir le Rapport du Québec sur les articles 13 à 15 du Pacte dans le rapport initial du Canada sur ces articles aux paragraphes 1049 à 1153.

---

* Rapport préparé par le gouvernement du Québec.

Organisation du marché de l'emploi

424. Les activités de placement du ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu ont pour objet d'adapter l'offre à la demande d'emploi d'une manière efficace et rapide, grâce à un réseau de 108 centres Travail-Québec répartis sur le territoire du Québec. De 1978 à 1984, les centres de main-d'oeuvre du Québec et les centres Travail-Québec (depuis 1982) ont assuré le placement d'environ 265 000 demandeurs d'emploi.

Orientation technique et professionnelle et programmes de formation

425. Au Québec, plusieurs mesures favorisant la formation professionnelle des adultes ont été mises en place. La gestion de ces mesures relève en grande partie du ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu et de son réseau de 35 commissions de formation professionnelle de la main-d'oeuvre réparties sur le territoire du Québec.

426. Les diverses mesures qui s'appliquent peuvent être réunies en trois groupes selon les organismes dont elles relèvent. On trouvera à l'Annexe II du présent rapport la description de ces mesures. Nous transmettons au Secrétaire général des Nations Unies, à titre de document de référence, un exemplaire de la publication "Les femmes et la formation professionnelle".

427. Outre ces mesures, mentionnons que, dans le cadre des programmes réguliers d'enseignement du système public d'éducation au Québec, d'autres types de formation sont offerts aux adultes.

Protection contre le licenciement arbitraire

428. La Loi sur les normes du travail prévoit une norme relative au préavis de licenciement. Ainsi, sauf dans le cas d'un contrat à durée déterminée ou pour une entreprise déterminée, un salarié (sauf un cadre) qui justifie chez le même employeur d'au moins trois mois de service continu a droit à un préavis écrit avant son licenciement (article 82). Une pénalité contre l'employeur est prévue pour manquement à cette obligation (article 83).

429. En ce qui concerne les licenciements collectifs, l'article 45 de la Loi sur la formation et la qualification de la main-d'oeuvre et le Règlement sur l'avis de licenciement collectif stipulent que tout employeur qui prévoit devoir faire un licenciement collectif doit en donner avis au ministre de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu dans les délais prescrits. L'employeur doit aussi, à la demande du ministre, participer sans délai à la constitution d'un comité de reclassement, formé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et des salariés, qui doit favoriser la réintégration des salariés licenciés. De 1978 à 1984, 375 comités de reclassement ont été créés et aidés financièrement, touchant directement 80 000 travailleurs.

430. Outre les programmes de création d'emploi, le ministère de la Main-d'oeuvre de la Sécurité du revenu administre un Programme de maintien de l'emploi dans l'entreprise. L'objectif de ce programme est de prévenir les licenciements collectifs dans les entreprises et d'assurer une meilleure stabilité de l'emploi. Ce programme s'adresse, notamment, aux entreprises où l'employeur éprouve des difficultés susceptibles d'avoir un impact à moyen terme sur les emplois. Le programme se réalise sous forme de comités de maintien de

l'emploi. Ceux-ci sont constitués d'un nombre égal de représentants de l'employeur et des salariés. Le mandat d'un comité est d'analyser les problèmes de l'entreprise, d'explorer les voies de solution à ces problèmes, de recommander aux parties les correctifs appropriés et de coordonner les différentes ressources au niveau de l'exécution des recommandations. De 1978 à 1984, 567 comités ont été créés et aidés financièrement, dans le but de prévenir le licenciement de 73 345 salariés.

ARTICLE 7 : DROIT À DES CONDITIONS DE TRAVAIL JUSTES ET FAVORABLES

A. Rémunération

Principales méthodes utilisées pour fixer le salaire

431. Au Québec, 40 % des travailleurs sont régis par des conventions collectives de travail. Au 31 décembre 1984, 3 916 conventions collectives étaient en vigueur. Pour les autres salariés, la Loi sur les normes du travail prévoit les dispositions applicables au salaire. Un salaire minimum est fixé par règlement du gouvernement et revu périodiquement. En juin 1985, le salaire minimum général était de 4.00 $ l'heure. Une copie de la Loi sur les normes du travail est transmise comme document de référence avec le présent rapport.

Rémunération égale pour un travail de valeur égale et égalité dans les conditions de travail pour les femmes

432. Au Québec, c'est la notion de travail équivalent qui fonde l'égalité de rémunération. Voir le rapport du Québec dans le rapport initial du Canada sur les articles 6 à 9 du Pacte, sous l'article 7, et le rapport du Québec dans le rapport initial du Canada sur la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, annexe II, sous l'article 11, paragraphes d) et f).

433. En 1982, le Québec a introduit dans sa législation la notion de "programmes d'accès à l'égalité". Voir la section C (égalité des chances de promotion) du présent article.

B. Sécurité et hygiène du travail

Moyens et procédures

434. Le premier rapport du Québec faisait état du fait qu'une législation abondante traitait de la sécurité et de l'hygiène du travail. En 1979, cette législation a été regroupée lors de l'adoption de la Loi sur la santé et la sécurité du travail. Cette loi est d'ordre public et toute disposition d'une convention ou d'un décret qui y déroge est nulle de plein droit. Cette loi lie le gouvernement du Québec, ses ministères et organismes.

435. L'objet de la loi est l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs. Elle établit les mécanismes de participation des travailleurs et de leurs associations ainsi que des employeurs et de leurs associations à la réalisation de cet objet.

436. La Commission de la santé et de la sécurité du travail est l'organisme auquel le Québec a confié l'administration de son régime de santé et de sécurité au travail.

437. La Commission est administrée par un conseil d'administration paritaire composé de 15 membres nommés par le gouvernement sur recommandation des associations patronales et syndicales les plus représentatives.

438. La loi prévoit la formation de comités de santé et de sécurité au sein d'un établissement groupant plus de 20 travailleurs et appartenant à une catégorie identifiée à cette fin par règlement de la Commission. Lorsqu'elle le juge opportun, la Commission peut exiger la formation d'un comité de santé et de sécurité, quel que soit le nombre de travailleurs dans l'établissement. Un comité de santé et de sécurité vise à permettre à l'employeur et aux travailleurs à son emploi de prendre en charge la prévention à l'intérieur d'un établissement.

439. Le Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail est en vigueur depuis le 22 octobre 1983 pour les établissements des groupes prioritaires désignés par règlement de la Commission en 1982 et 1983. Les premiers comités ont été formés dès 1984. Les secteurs d'activité économique désignés sont : bâtiment et travaux publics, industrie chimique, forêt et scieries, mines, carrière et puits de pétrole, fabrication de produits en métal, industrie du bois (sans scierie), industrie du caoutchouc et des produits en matière plastique, fabrication d'équipement de transport, première transformation des métaux, fabrication des produits minéraux non métalliques.

440. Au 31 décembre 1984, la Commission avait reçu 528 avis de formation de comité dans des établissements des groupes prioritaires comptant plus de 20 travailleurs, ce qui représente 24 % des établissements de cette taille. De même, 59 établissements de 20 travailleurs ou moins ont transmis un avis de formation de comité à la Commission.

441. La loi prévoit aussi qu'un employeur dont un établissement appartient à une catégorie identifiée à cette fin par règlement doit faire en sorte qu'un programme de prévention propre à cet établissement soit mis en application, compte tenu des responsabilités du comité de santé et de sécurité, s'il y en a un (article 58). Ainsi, au 31 décembre 1984, la Commission avait reçu environ 85 % des programmes de prévention attendus des établissements désignés prioritaires. Les programmes de prévention doivent par la suite être mis à jour annuellement.

442. Les chantiers de construction font pour leur part l'objet de dispositions spéciales plus exigeantes en matière de prévention et de contrôle (articles 194 à 222).

443. De plus, la loi prévoit la nomination d'inspecteurs. Lorsque ceux-ci constatent des dérogations à la loi ou aux règlements, ou la présence d'un danger pour la santé ou la sécurité des travailleurs, leurs pouvoirs de décision et d'ordonnance leur permettent de prendre les mesures qui vont de l'avis de correction à l'arrêt des travaux ou à la fermeture partielle ou totale du lieu de travail. Des pénalités sont prévues pour les contrevenants.

Renseignements sur les secteurs où les mesures visant à assurer la sécurité et l'hygiène du travail n'ont pas encore été pleinement appliquées

444. Dès le début de son mandat, en 1980, la Commission a établi des priorités en matière de santé et de sécurité du travail en tenant compte de la gravité et de la fréquence des lésions professionnelles et des risques pour la santé déjà connus.

445. Au cours de l'année 1984, la Commission s'est intéressée aux cinq prochains secteurs d'activités prioritaires qui seront désignés bientôt par règlement. Il s'agit de l'administration publique, de l'industrie des aliments et boissons, de l'industrie du meuble et des articles d'ameublement, de l'industrie du papier et activités diverses et finalement, du transport et de l'entreposage. Le rôle de prévention de la Commission est joué d'une manière graduelle.

Données sur les accidents de travail et les cas de maladies professionnelles

446. Au cours de l'année 1984, 347 662 accidents du travail, maladies professionnelles ou décès ont été déclarés à la Commission. Pour une étude plus détaillée de ces données, nous référons le lecteur au rapport annuel de 1984 de la Commission de la santé et de la sécurité du travail qui est transmis comme document de référence au présent rapport.

C. Égalité des chances de promotion

447. Le 22 décembre 1983, une nouvelle Loi sur la fonction publique a été sanctionnée. Cette loi prévoit que le Conseil du trésor du Québec établit les effectifs maxima pour la gestion de chaque ministère ou organisme ainsi que la classification des emplois ou de leurs titulaires dans la fonction publique. Cette classification des emplois comprend les conditions minimales d'admission aux classes d'emploi. Aux termes de cette loi, les fonctionnaires sont recrutés et promus par voie de concours.

448. La loi a institué un Office des ressources humaines qui a, entre autres fonctions, celle de procéder à la tenue de concours de recrutement et de promotion et à l'établissement des conditions d'admission à un concours pour combler un ou plusieurs emplois. La loi prévoit que ces conditions d'admission doivent être conformes aux conditions minimales d'admission aux classes d'emploi ou aux grades établis par le Conseil du trésor et permettre l'application des politiques du gouvernement du Québec concernant les programmes d'accès à l'égalité qui visent, notamment, les femmes, les membres de communautés culturelles, les personnes handicapées ou les autochtones.

449. À ce sujet, l'article 80 de la loi énonce que le Conseil du trésor est chargé d'établir des programmes d'accès à l'égalité en vue de corriger la situation de personnes faisant partie de groupes victimes de discrimination dans l'emploi. Ces programmes d'accès à l'égalité sont établis conformément à la Charte des droits et libertés de la personne du Québec. Le 18 décembre 1982, la Charte a été modifiée en ajoutant une partie relative aux programmes d'accès à l'égalité (articles 86.1 à 86.8). Ces articles sont entrés en vigueur le 26 juin 1985.

D. Repos, loisirs, limitation de la durée du travail et congés payés

Situation de fait et de droit en ce qui concerne :

i) Le repos hebdomadaire

450. L'article 78 de la Loi sur les normes du travail prévoit qu'un salarié a droit à un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives. Des exceptions existent pour le travailleur agricole.

ii) La durée normale du travail et les heures supplémentaires

451. L'article 52 de la Loi sur les normes du travail fixe la durée de la semaine normale de travail à 44 heures. L'article 55 prévoit que tout travail exécuté en plus des heures de la semaine normale de travail entraîne une majoration de 50 % du salaire horaire habituel que touche le salarié à l'exclusion des primes établies sur une base horaire. Aux fins du calcul des heures supplémentaires, les congés annuels et les jours fériés, chômés et payés sont assimilés à des jours de travail.

iii) Les congés payés

452. Pour les salariés québécois non régis par une convention ou un décret, la Loi sur les normes du travail (articles 66 à 76) énonce le principe du droit au congé annuel. La durée de ce congé est calculée en fonction de la durée de service continu chez le même employeur. La loi prévoit aussi certaines circonstances où un salarié peut s'absenter de son travail, pour une journée, avec ou sans réduction de son salaire. Ainsi, sans réduction de salaire, un salarié peut s'abstenter le jour de son mariage, à l'occasion du décès ou des funérailles d'un enfant, de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une soeur. Le jour du mariage de l'un de ses enfants, un salarié peut s'absenter mais sans salaire.

iv) La rémunération des jours fériés

453. Sept jours sont fériés, chômés et payés au Québec en vertu de la Loi sur les normes du travail et du Règlement sur les normes du travail qui en découle. Pour bénéficier d'un jour férié, un salarié doit justifier de 60 jours de service continu dans l'entreprise et ne pas s'être absenté du travail, sans l'autorisation de l'employeur ou sans une raison valable, la veille ou le lendemain de ce jour. L'indemnité versée à un salarié pour un jour férié doit être égale à la moyenne du salaire journalier des deux semaines précédant ce jour.

Principales dispositions et procédures permettant l'exercice de ces droits

454. Les normes du travail contenues dans la Loi sur les normes du travail et le Règlement sur les normes du travail sont d'ordre public, à moins que la loi ne permette expressément qu'on y déroge. De même une convention ou un décret de convention collective qui déroge à une norme du travail est nulle de plein droit. Une convention ou un décret peut accorder à un salarié une condition de travail plus avantageuse que ce que prévoit la loi.

455. Instituée par la Loi sur les normes du travail, la Commission des normes du travail est chargée de surveiller la mise en oeuvre et l'application des normes du travail. Les principales fonctions de la Commission consistent à informer et renseigner la population en ce qui a trait aux normes du travail, à recevoir les plaintes des salariés et les indemniser dans la mesure prévue par la loi.

456. La loi prévoit des recours en réclamation des sommes d'argent dues par l'employeur à un salarié. Ces recours peuvent être exercés par le salarié lui-même ou par l'intermédiaire de la Commission. La Commission peut faire enquête de sa propre initiative, mais, lorsqu'une plainte lui est adressée par un salarié, elle doit faire enquête avec diligence.

457. Pour les salariés assujettis à une convention collective ou à un décret, les recours prévus à la loi ne peuvent être exercés qu'après avoir démontré à la Commission qu'ils ont épuisé les recours découlant de cette convention ou de ce décret.

ARTICLE 8 : DROITS SYNDICAUX

458. Les principales dispositions juridiques régissant au Québec les droits syndicaux ont été citées dans le premier rapport du Québec sur les articles 6 à 9, sous l'article 8. Outre le paragraphe qui suit, les renseignements et commentaires concernant l'article 8, fournis ci-bas, visent uniquement les restrictions particulières imposées à l'exercice des droits syndicaux pour certaines catégories de travailleurs (section F).

459. La Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (1985, c. 12) est entrée en vigueur en 1985. Elle a pour principal objet de définir le cadre de la négociation des conventions collectives dans les secteurs de l'éducation, des affaires sociales et des organismes gouvernementaux.

F. Restrictions particulières imposées à l'exercice des droits syndicaux dans le cas des membres de la police ou de l'administration de l'État

1. Droit de former des syndicats et de s'affilier au syndicat de son choix

2. Droit des syndicats de s'affilier à des fédérations nationales

460. L'article 4 du Code du travail précise que les policiers municipaux ne peuvent être membres d'une association de salariés qui n'est pas formée exclusivement de policiers municipaux ou qui est affiliée à une autre organisation. L'article 5 de la Loi sur le régime syndical applicable à la Sûreté du Québec est rédigé dans les mêmes termes. Finalement, l'article 68 de la Loi sur la fonction publique énonce qu'une association de salariés agents de la paix ou exerçant de telles fonctions ne peut s'affilier qu'à une association qui regroupe exclusivement des salariés exerçant des fonctions d'agents de la paix.

3. Droit de grève

461. Le Code du travail, la Loi sur la fonction publique et la Loi sur le régime syndical applicable à la Sûreté du Québec prévoient respectivement que toute grève est interdite : aux policiers et pompiers à l'emploi d'une corporation municipale ou d'une régie intermunicipale, aux salariés agents de la paix ou exerçant de telles fonctions et aux membres de la Sûreté du Québec.

462. Le législateur québécois a introduit, en 1982, dans le Code du travail, le chapitre V.1 qui traite des dispositions particulières applicables aux services publics. Aux termes de ces articles, le Conseil des services essentiels a été constitué. Ce Conseil doit sensibiliser les employeurs et les associations accréditées relativement au maintien des services essentiels lors d'une grève dans un "service public". Le Code du travail énumère les entreprises ou organismes qui fournissent un service public au Québec. Ce sont : une corporation municipale et une régie intermunicipale; un établissement de santé et un conseil

de la santé et des services sociaux; une entreprise de téléphone, une entreprise de transport par autobus ou par bateau; une entreprise de production, de transport, de distribution ou de vente de gaz, d'eau ou d'électricité; une entreprise d'enlèvement d'ordures ménagères; une entreprise de transport par ambulance et la Société canadienne de la Croix-Rouge; ou un organisme mandataire du gouvernement du Québec.

463. Ainsi, dans les entreprises offrant des services publics au Québec, l'exercice du droit de grève est soumis à la condition particulière du maintien des services essentiels. Cette obligation n'est toutefois pas automatique et dépend plutôt d'une décision préalable du gouvernement. En effet, sur recommandation du ministre du Travail, le gouvernement peut, par décret, s'il est d'avis que, dans un service public, une grève pourra avoir pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité publique, ordonner à un employeur et à une association accréditée de ce service public de maintenir des services essentiels en cas de grève. Les parties doivent négocier les services essentiels à maintenir et transmettre leur entente au Conseil des services essentiels qui évalue la suffisance des services essentiels qui sont prévus à l'entente. Soulignons que le gouvernement peut, par décret, suspendre l'exercice du droit de grève s'il apparaît que les services essentiels prévus ou effectivement rendus sont insuffisants et que cela met en danger la santé ou la sécurité publique. Cette suspension a effet jusqu'à ce qu'il soit démontré au gouvernement que les services essentiels seront maintenus de façon suffisante dans ce service public en cas de grève.

ARTICLE 9 : DROIT À LA SÉCURITÉ SOCIALE

464. Le droit en vigueur au Québec en matière de sécurité sociale a été exposé largement dans le premier rapport du Québec, sous l'article 9. Les renseignements qui suivent visent à compléter et mettre à jour les informations fournies dans le premier rapport.

Principales caractéristiques des régimes en vigueur dans chacune des branches de la sécurité sociale énumérées ci-après

a) Soins médicaux

465. Le régime d'assurance-maladie a été institué le 1er novembre 1970 par la Loi sur l'assurance-maladie du Québec. La Régie de l'assurance-maladie a été créée en 1969 en vue d'administrer le régime. Toutes les personnes qui résident au Québec sont admissibles au régime. Elles doivent s'inscrire à la Régie qui leur remet une carte d'assurance-maladie.

466. Le financement du régime est assuré principalement par une contribution des employeurs égale à 3 % de la masse salariale; il est complété par des sommes provenant des revenus généraux du gouvernement.

467. Les services médicaux, optométriques et de chirurgie buccale sont gratuits pour tous les bénéficiaires du régime d'assurance-maladie. La Régie administre aussi divers programmes qui s'adressent à des groupes particuliers de résidents du Québec, notamment, les enfants, les personnes âgées, les bénéficiaires de l'aide sociale et les personnes atteintes d'un handicap. Ces programmes visent les services dentaires, les prothèses dentaires, les médicaments et les services pharmaceutiques, les prothèses, appareils orthopédiques, dispositifs et autres

équipements, les aides visuelles, les aides auditives, les prothèses mammaires, les prothèses oculaires, les appareils fournis aux stomisés, les services hospitaliers rendus hors du Québec.

b) Prestations en espèces en cas de maladie

468. Des 3 916 conventions collectives en vigueur au 31 décembre 1984, 57 % d'entre elles contiennent des dispositions relatives à la protection du revenu en cas de maladie du salarié. Ces dispositions traitent du nombre de jours de maladie par année dont dispose un salarié, de l'accumulation maximale des congés de maladie, du remboursement des congés de maladie non utilisés lors du départ du salarié ou lors de la mise à la retraite.

469. Par ailleurs, 56 % des conventions collectives en vigueur au 31 décembre 1984 ont des dispositions particulières concernant un régime d'assurance-salaire. Ces dispositions prévoient la durée du délai de carence avant de bénéficier de l'assurance-salaire, la contribution de l'employeur au régime d'assurance-salaire, la période maximale au cours de laquelle l'assurance-salaire peut être versée, le montant maximum de l'assurance-salaire.

c) Prestations de maternité

470. Le gouvernement du Québec a établi un programme d'allocation de maternité qui vise à accorder une compensation financière aux femmes devant s'absenter du travail pour cause de maternité. L'allocation consiste en un montant forfaitaire de 240 $ versé aux femmes qui sont, par ailleurs, admissibles aux prestations d'assurance-chômage-maternité de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada et dont le lieu de résidence est au Québec depuis au moins un an à la date du début du congé.

471. Le Règlement sur les normes du travail prévoit que le congé de maternité a une durée minimale de 18 semaines. Les employées de la fonction publique du Québec se voient accorder, pour leur part, un traitement plus avantageux. En effet, la durée du congé de maternité est de 20 semaines consécutives. Durant ce congé, les indemnités versées correspondent à 93 % du salaire de base de l'employée. Par ailleurs, une employée de la fonction publique québécoise qui a bénéficié d'un congé de maternité peut obtenir une prolongation de ce congé pour une durée maximum de deux ans sans solde. Cette prolongation doit être consécutive au congé de maternité. L'employée peut prendre un congé à temps complet ou opter pour un congé partiel sans traitement.

d) Prestations d'invalidité

e) Prestations de vieillesse

f) Prestations aux survivants

472. Le Régime de rentes du Québec, créé en 1967, assure aux travailleurs salariés et autonomes et aux personnes à leur charge une protection de base contre la perte de revenu résultant de la retraite, du décès ou de l'invalidité permanente. Le Régime prévoit des prestations de retraite, d'invalidité, de survivant et de décès. Le droit aux diverses prestations est assujetti aux conditions propres à chacune. Le cotisant doit avoir versé des cotisations pour une période minimum qui varie selon le type de prestation. Les prestations sont

indexées et le taux d'indexation est relié directement à l'indice des prix à la consommation. Le Régime de rentes du Québec est obligatoire. Tous les travailleurs âgés de 18 à 70 ans qui retirent des gains de travail y sont assujettis.

473. En mars 1980, le nombre de bénéficiaires de prestations du Régime des rentes du Québec était de 376 000 alors qu'en 1984, il atteignait 518 000. Quant à la somme totale versée pour ces rentes, elle était de 705 000 000 $ en 1980 alors qu'en 1984, elle correspondait à 1 280 000 000 $. Depuis la création du Régime de rentes du Québec en 1967, 6 234 000 000 $ ont été versés aux bénéficiaires.

474. Depuis 1978, la Loi sur l'assurance automobile permet à tous les Québecois, conducteurs, passagers, piétons ou autres usagers de la route qui sont victimes de dommages corporels au Québec ou ailleurs de recevoir une indemnité sans qu'il ne soit tenu compte de leur responsabilité. Les non-résidents peuvent également être indemnisés selon certaines modalités. La loi prévoit le versement de prestations de remplacement de revenus, des prestations de décès, des prestations forfaitaires relatives aux dommages corporels et aux préjudices esthétiques permanents, des prestations pour le remboursement de certains frais découlant de l'accident et des prestations de réadaptation. La prestation hebdomadaire de remplacement de revenus est équivalente à 90 % du revenu net réel; elle est également versée aux personnes aptes au travail mais sans emploi, aux personnes au foyer, aux personnes âgées de moins de 16 ans, aux étudiants à plein temps âgés d'au moins 16 ans et aux personnes âgées de 65 ans et plus sur la base d'un revenu imputé par la Régie de l'assurance automobile, qui administre la loi.

g) Prestations pour accidents du travail

475. La Loi sur les accidents du travail détermine les droits des bénéficiaires des différents régimes administrés par la Commission de la santé et de la sécurité du travail. Ces différents régimes sont : l'indemnisation pour incapacité totale temporaire, la réadaptation sociale, l'indemnisation en cas d'incapacité permanente ou de décès, l'indemnisation des victimes d'amiantose ou de silicose dans les mines et les carrières.

476. Le fonds d'accident est financé à même les cotisations d'employeurs lesquelles doivent être suffisantes pour payer les prestations et les frais d'administration courants et pour maintenir un fonds de réserve estimé suffisant pour rencontrer les prestations à échoir relativement aux réclamations pour accidents.

477. L'indemnisation pour incapacité totale temporaire versée par la Commission correspond à 90 % du salaire net du travailleur au moment de son accident, jusqu'à concurrence d'un maximum assurable dont le montant est rajusté chaque année. En 1984, le maximum était fixé à 31 500 $.

478. En matière de réadaptation sociale, la Commission offre à ses bénéficiaires des services professionnels et une assistance financière dans le cadre de programmes visant à favoriser le retour à l'autonomie personnelle et sociale, le retour à l'emploi et le soutien du revenu. Les indemnités versées vont jusqu'à 90 % du revenu net du travailleur dans son ancien emploi.

479. Les victimes d'amiantose ou de silicose dans les mines et les carrières jouissent d'un régime d'exception basé sur le remplacement du revenu et le versement d'un montant forfaitaire calculé d'après le taux de leur incapacité.

480. Le Rapport annuel 1984 de la Commission de la santé et de la sécurité du travail qui est transmis comme document de référence avec le présent rapport contient de plus amples informations sur les régimes de la Commission.

i) Prestations familiales

481. Le régime d'allocations familiales du Québec est en vigueur depuis 1974. Il assure à la mère ou au père de tout enfant célibataire âgé de moins de 18 ans une allocation dont le montant varie selon le rang qu'il occupe dans la famille. Le budget annuel du gouvernement du Québec a été, au cours de cette période, de 184 000 000 $.

482. Par ailleurs, le gouvernement du Québec a créé, le 13 décembre 1979, le programme d'allocations familiales supplémentaires aux parents ayant des enfants handicapés. Les familles qui prennent elles-mêmes soin d'un enfant de moins de 18 ans gravement handicapé sur une base permanente au plan mental, moteur ou sensoriel sont admissibles à l'allocation. Cette allocation est versée mensuellement et est passée, de 1982 à 1985, de 74,05 $ à 86,46 $. L'allocation bénéficie à près de 12 000 enfants.

483. Le programme d'allocation de disponibilité est entré en vigueur en janvier 1982. Il vise à compenser une partie des coûts de garde encourus par les parents. L'allocation est versée une fois par année à l'égard de tout enfant âgé de moins de six ans au 31 décembre de l'année précédente.

Coopération internationale

484. Depuis 1975, le Québec a conclu des ententes de sécurité sociale avec plusieurs pays. Ces ententes ont pour but d'établir l'égalité de traitement des ressortissants au regard de la législation de chaque Partie contractante, d'éliminer ou de réduire les restrictions sur l'exportation des prestations, d'éviter les situations de double contribution tant pour les employés que pour les employeurs des Parties contractantes, de permettre la totalisation des périodes de participation aux régimes des Parties contractantes aux fins de la détermination de l'admissibilité aux prestations, et d'établir des modalités de collaboration entre les responsables de l'application de la législation de chaque Partie contractante de façon à faciliter l'accès aux bénéfices découlant de ces ententes pour les personnes qui y sont visées.

485. Les programmes du Québec visés par ces ententes sont : le régime de rentes, le régime d'assurance-maladie, le régime d'assurance-hospitalisation, le régime d'indemnisation des victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles et le régime des allocations familiales. En 1986, des ententes touchant l'un ou plusieurs de ces régimes liaient le Québec avec la Barbade, les États-Unis, la France, la Grèce, l'Italie et le Portugal. D'autres ententes en voie de ratification avaient également été signées avec la Finlande et la Suède.

ANNEXE I

Programmes de création d'emplois élaborés par le Québec de 1978 à 1985

a) En vigueur de 1980 à 1984, le Programme retour au travail constituait un programme de subventions aux entreprises offrant des emplois permanents, à caractère régulier ou saisonnier, aux personnes qui étaient sans emploi en accordant la priorité aux bénéficiaires d'aide sociale et aux personnes qui avaient droit à cette forme d'aide. Ce programme a permis le versement de 52 000 000 $ en subventions et l'embauche de près de 9 000 personnes.

b) En vigueur de 1982 à 1984, le Programme de création d'emplois temporaires s'adressait plus spécifiquement aux bénéficiaires de l'aide sociale. Doté d'un budget de 90 000 000 $, il a permis la création de 20 500 emplois.

c) En vigueur de 1982 à 1984, le Programme Bon d'emploi visait à faciliter l'insertion professionnelle des personnes de moins de 25 ans titulaires d'un diplôme d'études depuis au moins 6 mois en leur permettant d'acquérir une expérience pratique de travail. Ce programme a permis l'embauche de 32 000 personnes et les subventions accordées ont atteint 126 000 000 $.

d) En vigueur de 1978 à 1982, le Programme d'aide au travail a été remplacé le 1er avril 1982 par le Programme Chantier-Québec. Ces programmes permettaient l'octroi de subventions en vue de compenser en tout ou en partie les salaires et frais d'administration des entreprises ou des organismes réalisant des projets d'emplois temporaires, utiles à la collectivité, et facilitant la réinsertion au travail de personnes en sérieuses difficultés d'adaptation à l'emploi, en raison d'une longue période de chômage. Les projets devaient favoriser le mieux-être d'une collectivité à l'échelle du village, du quartier, de la ville ou de la région. De 1978 à 1984, ces programmes successifs ont permis le versement de près de 130 000 000 $ et l'embauche de 25 000 personnes. Le Programme Chantier-Québec a été lui-même remplacé en 1984 par le Programme de travaux communautaires. Celui-ci vise, en 1984-1985, à permettre à 10 000 bénéficiaires de l'aide sociale de moins de 30 ans de maintenir ou de développer leur employabilité et éventuellement de réintégrer le marché du travail en participant à des activités de type communautaire. Toute personne qui participe à ce programme reçoit une allocation mensuelle versée par le ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu et peut obtenir une allocation supplémentaire de la part du promoteur du projet.

e) En vigueur depuis 1984, le Programme de stages en milieu de travail vise à permettre, au cours des années 1984-1985 et 1985-1986, à 30 000 bénéficiaires de l'aide sociale de moins de 30 ans d'acquérir des connaissances, des habiletés et de l'expérience professionnelle facilitant leur insertion dans des professions semi-qualifiées ou qualifiées et contribuant à leur intégration professionnelle. Pendant la durée du stage, la personne stagiaire reçoit des allocations mensuelles versées par le ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu et par l'employeur.

ANNEXE II

Principales mesures favorisant la formation professionnelle des adultes mises en place par le Québec

1. Le premier groupe vise les mesures qui relèvent exclusivement du ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu.

La première mesure correspond aux services d'information scolaire et professionnelle et d'orientation professionnelle, comprenant l'administration de tests psychométriques, offerts par les commissions de formation professionnelle de la main-d'oeuvre.

La deuxième mesure, Transition Travail, s'adresse exclusivement aux femmes désireuses d'entrer sur le marché du travail ou d'y retourner et qui ont besoin d'aide, soit pour faire la transition entre le milieu familial et le monde du travail, soit pour choisir une profession ou un métier correspondant à leurs aptitudes et à leurs aspirations. Il s'agit d'une session d'orientation professionnelle organisée par les écoles secondaires et les cégeps du Québec en collaboration avec les Commissions de formation professionnelle.

La troisième mesure concerne les services d'évaluation des aptitudes professionnelles, d'information, d'orientation et de suivi en emploi qu'offrent au Québec une soixantaine d'organismes sans but lucratif, subventionnés par le ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu. Les personnes qui peuvent bénéficier de ce programme sont celles qui éprouvent des difficultés particulières d'ordre affectif, mental, physiologique ou socio-économique dans leurs démarches pour s'insérer dans le marché du travail.

La quatrième mesure, Rattrapage scolaire, s'adresse exclusivement aux bénéficiaires de l'aide sociale âgés de moins de 30 ans ou aux chefs de familles monoparentales de tout âge qui n'ont pas terminé leurs études secondaires et qui veulent les poursuivre ou les terminer afin de se faciliter l'accès à une formation professionnelle. La formation se donne dans des écoles secondaires. En plus de leurs prestations d'aide sociale, les participants reçoivent une allocation mensuelle et le remboursement de certains frais.

La cinquième mesure, Retour aux études postsecondaires, s'adresse uniquement aux bénéficiaires de l'aide sociale qui sont des chefs de famille monoparentale ayant terminé leurs études secondaires et qui veulent faire des études collégiales ou universitaires. Les participants reçoivent leurs prestations d'aide sociale, une allocation mensuelle et le remboursement de certains frais.

La sixième mesure, Stages en milieu de travail, s'adresse elle aussi exclusivement aux bénéficiaires de l'aide sociale âgés de moins de 30 ans qui ont terminé ou non leurs études secondaires ou collégiales et qui veulent acquérir une formation professionnelle en milieu de travail. La durée maximale du stage est de 12 mois. Les participants conservent leurs prestations d'aide sociale et touchent de l'employeur et du ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu une allocation mensuelle.

2. Le second groupe vise les mesures mises en place par le ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu en liaison avec d'autres ministères du

gouvernement du Québec. Ces mesures sont des programmes de formation en gestion pour les personnes qui prévoient se lancer en affaires, qui dirigent ou gèrent une entreprise, qui collaborent avec un conjoint propriétaire d'entreprise ou qui administrent ou gèrent une coopérative.

La première mesure, Ateliers de travail pour la future propriétaire dirigeante d'entreprise, s'adresse exclusivement aux femmes. Celles qui veulent former leur propre entreprise ou qui s'interrogent sur leurs capacités d'entrepreneure peuvent participer à des ateliers de travail organisés par le ministère de l'Industrie et du Commerce avec plusieurs organismes économiques des différentes régions du Québec.

La deuxième mesure, Cours de gestion des affaires, vise à dispenser dans certains cégeps du Québec des cours de base en gestion. Ces cours sont offerts gratuitement par le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Science et de la Technologie.

La troisième mesure consiste en la tenue de séminaires régionaux pour les gestionnaires des petites et moyennes entreprises du secteur du tourisme et de l'hôtellerie. Organisés par le ministère du Tourisme, ces séminaires ont une durée de 2 à 3 jours.

La quatrième mesure, Formation en administration et en gestion de coopératives, est offerte par le ministère de l'Industrie et du Commerce aux personnes qui souhaitent acquérir une formation en coopération, en administration ou en gestion de coopératives.

La cinquième mesure, Formation en gestion de petites et moyennes entreprises des secteurs manufacturier et commercial, consiste en une série de séminaires sur divers aspects de la gestion, proposés par le ministère de l'Industrie et du Commerce.

3. Le troisième groupe de mesures concerne celles qui relèvent du ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu en liaison avec le ministère de l'Emploi et de l'Immigration du Canada, dans le cadre de l'accord Canada-Québec sur la formation professionnelle des adultes.

Le Québec administre les deux programmes issus de cet accord, à savoir le Programme national de formation en établissement et le Programme national de formation en industrie.

Le Programme de formation en établissement (milieu scolaire) offre à l'ensemble des travailleurs et travailleuses des cours de formation professionnelle à temps plein ou à temps partiel ainsi que des cours de formation générale à temps plein lorsque ceux-ci sont une condition d'admission à des cours de formation professionnelle.

Pour sa part, le Programme de formation industrielle de la main-d'oeuvre (en milieu de travail) comporte deux volets : la formation générale industrielle et la formation de la main-d'oeuvre en pénurie dans les métiers spécialisés. L'aide accordée en vertu de ce programme consiste en une aide financière et technique à l'employeur qui désire former lui-même son personnel en fonction des exigences spécifiques des postes de travail à combler.

ANNEXE III

Liste des documents de référence transmis avec le présent rapport

Les femmes et la formation professionnelle, Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu, mars 1985

Loi sur les normes du travail, L.R.Q., chap. N-1.1

Rapport annuel de 1984 de la Commission de la santé et de la sécurité du travail

SASKATCHEWAN*

INTRODUCTION

486. La contribution de la Saskatchewan constitue une mise à jour, jusqu'à septembre 1983, des renseignements figurant dans le premier rapport. Pour en savoir plus long sur la façon dont la Saskatchewan respecte les dispositions de ce Pacte, on peut consulter le premier rapport du Canada.

ARTICLE 6

B.1. Accès à l'emploi

487. Le ministère des Études supérieures et de la Main-d'oeuvre a assumé, en mars 1983, la responsabilité d'un programme d'emploi d'été pour les étudiants qui avait pour objet d'améliorer les possibilités d'emploi d'été des étudiants. Une direction des services aux jeunes a également été créée dans ce ministère afin de mettre sur pied des programmes et des services destinés à aider les étudiants à faire la transition entre l'école et le travail, aider les jeunes à prendre des décisions éclairées au sujet de leur carrière, et accroître les possibilités d'emploi pour les jeunes afin de leur permettre d'acquérir une expérience valable du marché du travail.

488. Dans le rapport précédent de la Saskatchewan, le paragraphe consacré à l'article 148 de la Loi sur l'éducation (The Education Act) devrait se lire comme suit : "l'article 148 de la Loi sur l'éducation, S.R.S. 1978, c. E-0.1, prévoit l'imposition d'une amende maximale de 100 $ à quiconque emploie, sans l'autorisation du directeur de l'école, un élève de moins de 16 ans pendant les heures de classe".

2. Politiques et techniques permettant d'assurer un développement économique, social et culturel constant et un plein emploi productif

489. Le ministère du Développement économique et du Commerce a été créé en 1983 pour fournir des services destinés à accroître les investissements et à promouvoir le commerce en Saskatchewan. En vue d'accroître les investissements, le ministère offre une aide financière pour l'exécution d'études de marché et de faisabilité, fait valoir auprès des investisseurs éventuels les avantages d'investir en Saskatchewan, offre un service de recherche et d'information sur commande et explique les formalités requises aux investisseurs. Pour stimuler le commerce, le ministère offre une aide financière, des informations et des conseils.

490. Également en 1983, le gouvernement a créé le ministère du Tourisme et de la Petite entreprise pour aider le secteur privé à mettre pleinement en valeur le secteur du tourisme et de la petite entreprise.

491. L'entente spéciale sur l'aménagement rural, prévue à l'origine pour une période de cinq ans, a été prolongée jusqu'au 31 mars 1987.

---

* Rapport préparé par le gouvernement de la Saskatchewan.

492. Le Programme de développement de petites industries établi en vertu de la Loi sur les stimulants aux industries, 1970 (The Industry Incentives Act, 1970) a été abandonné.

493. Le ministère des Services sociaux offre des programmes et des services destinés à améliorer les chances d'emploi des personnes défavorisées et à les rendre plus aptes à fonctionner de façon autonome. Le Programme d'aide à l'emploi sert à offrir des subventions à des groupes, des entreprises et des organismes parrains pour lui permettre d'évaluer l'aptitude au travail des chômeurs qui bénéficient de l'assistance sociale ou y sont admissibles, et leur trouver des emplois. Le ministère et le gouvernement fédéral offrent également des subventions afin de fournir de nouvelles chances d'emploi aux personnes qui ont épuisé leurs prestations d'assurance-chômage et qui n'auraient autrement d'autre choix que de s'en remettre à l'assistance sociale. Par l'entremise de son réseau de bureaux locaux et de deux centres spécialisés de préparation à l'emploi, le ministère offre aux personnes défavorisées des services personalisés de planification professionnelle, de counselling et de placement. Conçus en fonction des besoins individuels, ces services sont axés sur les établissements de formation et les entreprises.

494. Le ministère offre également un important programme de réadaptation professionnelle à l'intention des personnes handicapées mentalement ou physiquement qui peuvent s'intégrer au marché du travail et devenir autonomes. À l'aide des ressources de la collectivité et de quelques ministères fédéraux et provinciaux, le programme peut offrir des services d'évaluation, de formation, d'éducation et de placement ainsi qu'un soutien financier. Le ministère voit également à ce que les personnes mentalement ou physiquement handicapées aient à leur disposition, entre autres, des centres d'adaptation au travail, des ateliers protégés et des industries subventionnées.

3. Organisation du marché de l'emploi

495. Les activités de planification et d'analyse de la main-d'oeuvre interne ont été réunies grâce à la création du ministère des Études supérieures et de la Main-d'oeuvre, même si le ministère du Travail continue de jouer un rôle à cet égard. La Direction de la planification du marché du travail et de l'information du nouveau ministère est responsable de la coordination, de la rationalisation et de l'analyse des données sur le marché du travail de la Saskatchewan afin d'assurer la prise des décisions de principe qui conviennent en ce qui a trait aux programmes de main-d'oeuvre, existants et prévus, de la province.

4. Orientation technique et professionnelle et programmes de formation

496. La Loi sur l'apprentissage et la qualification professionnelle des gens de métiers (The Apprenticeship and Tradesmen's Qualification Act) S.R.S. 1965, c. 299, modifiée par S.R.S. 1978, prévoit pour les gens de métier, des cours de formation professionnelle et des examens en vue de l'obtention d'un certificat de compétence. La Loi est appliquée par le nouveau ministère des Études supérieures et de la Main-d'oeuvre. Des cours de formation professionnelle ou des examens d'obtention de certificats de compétence, ou les deux, sont prévus dans plus de 25 métiers. Les collèges communautaires de la Saskatchewan offrent gratuitement des cours de formation professionnelle pour les apprentis dans de nombreux métiers. Toutefois, certains métiers ne sont enseignés que dans des

établissements de l'extérieur de la province. La Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada verse des allocations de subsistance aux apprentis inscrits à des cours professionnels.

497. La Loi sur la réglementation des écoles de métiers (The Trades Schools Regulation Act), S.R.S. 1965, c. 197, version modifiée, a été remplacée par la Loi sur la réglementation des écoles professionnelles privées (The private Vocational Schools Regulation Act), S.R.S. 1978, c. P-26.1. La nouvelle loi prévoit la réglementation, l'enregistrement et l'inspection des écoles professionnelles. Elle vise toutes les écoles privées dispensant une formation professionnelle.

498. La Loi sur le développement des ressources humaines (The Human Resources Development Act), S.S. 1972 c. 54, dont faisait état le dernier rapport, sera abrogée. Ses dispositions n'ont jamais été mises en oeuvre et d'autres programmes du gouvernement servent à réaliser son objectif qui consistait à fournir une formation en cours d'emploi aux personnes défavorisées.

499. Pour plus de renseignements au sujet de l'enseignement professionnel, voir la contribution de la Saskatchewan au rapport du Canada sur l'application des articles 13 à 15 du présent Pacte.

5. Protection contre le licenciement arbitraire

500. En vertu de la Loi sur les normes de travail (The Labour Standards Act), S.R.S. 1978, c. L-1, modifiée en 1980, les travailleurs sur le point d'être licenciés ont droit à un préavis de licenciement plus long, la longueur dépendant de l'ancienneté, ou, à la place, à une indemnité calculée en fonction du nombre d'années de service.

501. L'article 212 de la Loi sur l'éducation prévoit une procédure d'appel pour les enseignants qui estiment que le non-renouvellement de leur contrat par un conseil scolaire n'est pas justifié.

502. La Loi sur les syndicats ouvriers (The Trade Union Act) prévoit la possibilité de faire respecter les conventions collectives qui, pour leur part, prévoient de façon générale le règlement des conflits, par exemple, en cas de licenciement, au moyen de mécanismes comme l'arbitrage.

503. Le droit coutumier (Common law) prévoit aussi une certaine protection contre les renvois injustes.

C. Statistiques de l'emploi et du chômage

504. En 1982, la province de la Saskatchewan comptait quelque 979 400 habitants et avait une population active d'environ 462 000 personnes des deux sexes, de 15 ans et plus. Le taux de chômage était de 6,2 %.

505. Les statistiques au sujet de l'emploi et du chômage sont recueillies par le ministère du Travail et d'autres ministères comme le ministère des Études supérieures et de la Main-d'oeuvre et le Bureau de la statistique de la Saskatchewan.

ARTICLE 7 : DROIT À DES CONDITIONS DE TRAVAIL JUSTES ET FAVORABLES

A. Rémunération

Principales méthodes pour fixer les salaires

506. À l'époque du dernier rapport, le salaire minimum en Saskatchewan était de 3,50 $ l'heure, en date du 1er janvier 1980. Augmenté à plusieurs reprises depuis lors, il est passé à 3,65 $ le 1er mai 1980, à 3,85 $ le 1er janvier 1981, à 4,00 $ le 1er juillet 1981 et à 4,25 $ le 1er janvier 1982.

507. Le dernier rapport de la Saskatchewan indiquait que le salaire minimum est applicable à l'ensemble des travailleurs de la province, indépendamment de l'âge ou du sexe. Dans les faits, certaines catégories de travailleurs ne sont pas visées par la Loi sur les normes de travail, en particulier, les travailleurs agricoles et la plupart des travailleurs domestiques. Environ .05 % des membres de notre population active ne gagnent que le salaire minimum.

508. En plus des garanties relatives au salaire minimum et des dispositions législatives mentionnées dans le premier rapport, la principale méthode pour fixer les salaires dans la province est l'entente conclue entre l'employé et son employeur dans le cas où il n'existe pas de syndicat, ce qui touche environ 75 % de la population active. Pour l'autre partie de la population active, syndiquée, la principale méthode pour fixer les salaires est la négociation collective.

509. Des lignes directrices relatives aux salaires des employés du secteur public relevant de la compétence de la province ont été établies en 1982, pour une période de deux ans, dans le cadre d'un programme de redressement économique visant à juguler l'inflation et à compresser les dépenses du gouvernement. Le gouvernement a pour politique de limiter les augmentations moyennes de salaire à 1 % de moins que le taux de croissance annuel de l'indice des prix à la consommation. Les lignes directrices s'appliquent au gouvernement provincial, aux sociétés de la Couronne et aux secteurs de la santé, de l'éducation et des services sociaux. Les subventions offertes aux organismes financés par la province et aux gouvernements locaux sont fondées sur la supposition que la politique est respectée.

C. Égalité des chances de promotion

510. Un programme d'action positive a été mis sur pied afin d'accroître le nombre de femmes parmi les cadres supérieurs et intermédiaires de la fonction publique provinciale. Le ministère des Études supérieures et de la Main-d'oeuvre, la Commission de la fonction publique et le ministère des Services sociaux en assument maintenant ensemble la responsabilité. Travail Saskatchewan a également établi un programme de formation en gestion à l'intention des femmes fonctionnaires.

511. Selon le Code des droits de la personne de la Saskatchewan, les motifs de distinction illicite en matière d'emploi sont la race, la croyance, la religion, la couleur, le sexe, l'état matrimonial, la déficience physique, l'âge, la nationalité, l'ascendance et le lieu d'origine. La Commission des droits de la personne de la Saskatchewan peut, en vertu du Code, autoriser ou ordonner l'exécution de programmes d'action positive destinés à prévenir ou réduire les

désavantages que peut subir un groupe du fait de la race, de la croyance, de la couleur, du sexe, de l'état matrimonial, de la déficience physique, de l'âge, de la nationalité, de l'ascendance ou du lieu d'origine de ses membres en améliorant leurs chances d'emploi.

512. Les examens que la Commission de la fonction publique fait passer en vue de combler les postes dans la fonction publique et dont il a été fait état dans le premier rapport ont lieu lorsque c'est possible, et non dans tous les cas.

D. Repos, loisirs, limitation de la durée du travail et congés payés

513. Depuis le dernier rapport, la Loi sur les normes de travail a été modifiée de façon à prévoir le congé de paternité, le congé d'adoption et le congé de décès (en cas de décès d'un proche parent).

514. Les employés de la fonction publique exclus de la négociation collective ont maintenant droit à 11 jours fériés payés chaque année (un de plus qu'avant), en sus des 3 semaines de vacances payées qui leur reviennent de plein droit.

ARTICLE 8 : DROITS SYNDICAUX

515. Pour mettre à jour le passage du dernier rapport traitant du droit des employés de faire la grève et du droit des employeurs de décréter un lock-out, signalons ce qui suit : il ne peut y avoir de grève ou de lock-out au cours de la période de validité d'une convention; toute grève et tout lock-out exigent un préavis écrit de 48 heures; après 30 jours de grève, un second vote peut être demandé par l'employeur, le syndicat ou 25 % de l'unité de négociation jusqu'à concurrence de 100 employés.

516. Le droit du travail de la Saskatchewan ne fait pas de distinction entre les relations industrielles du secteur public et celles du secteur privé. Les fonctionnaires ont le droit de négocier collectivement avec leurs employeurs, y compris le droit de faire la grève, conformément aux dispositions générales de la Loi sur les syndicats ouvriers (The Trade Union Act), S.R.S. 1978, c. T-17. Le gouvernement doit adopter des lois spéciales pour mettre un terme aux grèves du secteur public qui perturbent sérieusement les services essentiels ou constituent une menace pour le bien-être du public. En période d'élection, le gouvernement peut invoquer la Loi sur les conflits de travail (Dispositions temporaires) (The Labour-Management Dispute (Temporary Provisions) Act), S.S. 1981-1982, c. L-0.1, pour mettre un terme aux grèves si le conflit crée une situation d'urgence publique ou met en danger la santé ou la sécurité de toute personne de la province.

ARTICLE 9 : DROIT À LA SÉCURITÉ SOCIALE

Général

517. Le Régime d'assistance publique de la Saskatchewan continue à fournir une aide financière et des prestations supplémentaires de maladie aux personnes nécessiteuses. Il sert également à offrir des possibilités de formation et d'emploi aux personnes aptes à travailler ainsi que des services de réadaptation et de soutien destinés à prévenir la pauvreté et l'état de dépendance ou à en atténuer les effets.

Soins médicaux

Soins permanents

518. En plus des soins de santé décrits dans le dernier rapport, des services de soins permanents sont également offerts par le ministère de la Santé. Il existe deux principaux programmes de soins permanents : les soins à domicile et les soins institutionnels. Le 1er avril 1983, le ministère de la Santé devenait responsable du financement et de l'administration des services aux personnes âgées et, dans certains cas, aux personnes handicapées. Il s'agit d'offrir toute une gamme de programmes de soins permanents qui aident les personnes âgées et les personnes handicapées à vivre de façon autonome tout en préservant les liens naturels qui les unissent à leurs foyers et leurs familles. La Loi sur le logement et les foyers de soins spéciaux (The Housing and Special Care Homes Act), S.R.S. 1978, c. H-13, et la Loi sur les services de santé (The Health Services Act), S.R.S. 1978, c. H-1, prévoient la prestation de ces services. Ces programmes sont financés au moyen des frais d'utilisation et de subventions provinciales et fédérales au titre des frais d'exploitation et d'immobilisation.

Services hospitaliers et soins médicaux

519. Une partie de la chirurgie dentaire effectuée pour des raisons médicales constitue maintenant un service assuré aux termes de la Loi sur l'assurance-maladie de la Saskatchewan (The Saskatchewan Medical Care Insurance Act), S.R.S. 1978, c. S-29. Les prestations versées au titre des services hospitaliers facultatifs obtenus à l'extérieur de la province ont également été améliorées.

Appareils de prothèse auditive

520. Alors que le dernier rapport ne faisait état que d'un objectif des programmes gouvernementaux exécutés en vertu de la Loi sur la fourniture d'appareils de prothèse auditive (The Hearing Aid Act), il convient de signaler l'existence de deux objectifs : 1) fournir des appareils de prothèse auditive de haute qualité et les services de soutien nécessaires aux résidents de la Saskatchewan à des coûts substantiellement réduits; et 2) favoriser le dépistage audiologique par des audiologues qualifiés.

Soins dentaires

521. La Loi de la Saskatchewan sur les infirmières dentaires (The Saskatchewan Dental Nurses Act) a été remplacée en 1981 par la Loi sur les thérapeutes dentaires (The Dental Therapists Act), S.S. 1980-1981, c. D-6.1, qui prévoit encore l'enregistrement des thérapeutes dentaires (anciennement des infirmières) et autorise l'établissement de règlements concernant l'exercice de leur profession et leur emploi. Les enfants nés entre 1967 et 1978 (et non plus entre 1966 et 1974 comme l'indiquait le dernier rapport) sont maintenant admissibles au Régime de soins dentaires de la Saskatchewan.

L'hygiène mentale

522. Une révision majeure de la Loi sur l'hygiène mentale (The Mental Health Act), comprenant une évaluation de l'effet de la nouvelle Charte canadienne des droits et libertés, a été entreprise.*

523. Le nombre de patients hospitalisés dans les deux hôpitaux psychiatriques de la Saskatchewan continue de diminuer car l'on insiste sur les soins dispensés aux patients externes dans les installations de la collectivité ou des hôpitaux généraux. Le nombre total de patients hospitalisés est passé de 408 en 1978 à 345 en 1982.

Modes de vie plus sains

524. Une série de projets ont été entrepris afin de favoriser l'adoption de modes de vie plus sains. Se poursuivent notamment la sensibilisation du consommateur, la liaison avec les organismes d'intérêt similaire, la recherche et la préparation de matériel didactique en matière de santé. On a abandonné, entre autres, le programme Feelin' Good ainsi que le programme AWARE mentionnés dans le dernier rapport.

Prestations de vieillesse

525. Les modifications apportées à la Loi sur les prestations de pension (The Pension Benefits Act), S.R.S. 1978, c. P-6, ont assoupli l'application des régimes dans le cas des employés qui quittent leur emploi.

Prestations pour accidents du travail

526. La principale loi dans ce domaine est la Loi des accidents du travail, 1979 (The Workers' Compensation Act, 1979), S.S. 1979, c. W-17.1, qui a remplacé la Loi sur les accidents du travail, 1974 décrite dans le premier rapport. La Loi assure une protection financière, des prestations de soins médicaux et des services de réadaptation aux travailleurs et aux personnes à leur charge en cas de blessures ou de décès par le fait ou à l'occasion de leur travail. Les employeurs assument collectivement le coût des indemnités pour blessures survenues dans leur secteur d'activités. Par contre, l'indemnisation à laquelle un travailleur a droit en vertu de la Loi remplace le droit de poursuivre l'employeur pour dommages-intérêts.

527. La Loi vise tous les employeurs et les travailleurs de tous les secteurs d'activités en Saskatchewan, à l'exception des agriculteurs et des propriétaires de ranch, des enseignants, des travailleurs domestiques, des travailleurs à domicile et des travailleurs occasionnels qui sont employés autrement qu'aux fins du commerce ou de l'entreprise de l'employeur. Les autres exceptions sont énoncées dans le règlement d'application de la Loi. Les entreprises non visées par la Loi peuvent l'être si elles en font la demande. Il arrive que les indemnités prévues par la Loi soient versées même en cas de blessures subies à l'extérieur de la province. Les étudiants d'âge scolaire inscrits à un programme autorisé d'alternance travail-études sont également protégés.

---

* La Loi sur les services de santé mentale (The Mental Health Services Act), S.S. 1984-85, c. M-13.1, qui remplace la Loi sur l'hygiène mentale, a été proclamée le 1er avril 1986.

528. Au 1er janvier 1983, le maximum du salaire indemnisable en vertu de la Loi a été porté à 29,000 $ par année. Étant donné que le montant des indemnités d'assurance-salaire corespond à 75 % du salaire brut, l'indemnité maximale est de 21 750 $ (29 000 $ X 75 %) ou 1 812,50 $ par mois. L'indemnité minimale est de 805 $ par mois. En plus de l'indemnité d'assurance-salaire, les travailleurs souffrant d'une incapacité permanente touchent un montant forfaitaire d'au moins 500 $ et d'au plus 15 000 $.

529. La Loi ne peut en aucune façon réduire les prestations accordées en vertu de l'ancienne loi pour des blessures subies avant le 1er janvier 1980. En outre, les travailleurs blessés alors que l'ancienne loi était en vigueur sont admissibles à bon nombre de prestations prévues par la nouvelle loi.

530. Il n'y a pas de distinction entre une blessure et une maladie professionnelle. Toute maladie provoquée par le travail ouvre droit à une indemnisation au même titre que toute autre blessure subie au travail.

531. La Loi prévoit une procédure d'appel en ce qui a trait au montant de l'indemnité versée pour perte de rémunération ou pour incapacité physique permanente. Le ministère provincial du Travail offre les services de défenseurs du travailleur afin d'aider ceux qui ont un problème avec leur réclamation. Le travailleur peut également faire appel à l'ombudsman de la province après avoir épuisé tous les recours prévus par la Loi.

Allocations familiales

Régime de revenu familial

532. Le Régime de revenu familial, administré par le ministère des Services sociaux, offre des prestations financières aux familles de la Saskatchewan qui ont des enfants à charge de moins de 18 ans et dont les revenus et les biens sont inférieurs aux niveaux prescrits. En juin 1983, les prestations maximales s'élevaient à 91 $ par enfant, par mois, pour les trois premiers enfants de la famille, et à 81 $ par mois pour le quatrième et les autres. La première tranche de 8 200 $ du revenu familial fait l'objet d'une dispense, après quoi on soustrait 1 $ des prestations pour chaque 2 $ de revenu additionnel. Les requérants ont droit à des biens d'une valeur maximale de 150 000 $.

QUATRIÈME PARTIE : TERRITOIRES

LES TERRITOIRES DU NORD-OUEST*

Introduction

533. Les responsabilités législatives du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest ont déjà été décrites dans l'Introduction à la section consacrée aux Territoires dans le premier rapport du Canada sur les articles 6 à 9 du Pacte, et dans d'autres rapports soumis en conformité avec les deux pactes.

534. On notera que l'Acte de l'Amérique du Nord britannique de 1867, mentionné dans le premier rapport, a été rebaptisé Loi constitutionnelle de 1867.

535. En outre, le Commissaire des Territoires du Nord-Ouest ne soumet plus son programme législatif au ministre des Affaires indiennes et du Nord canadien avant de le présenter à l'Assemblée des Territoires.

ARTICLE 6 : DROIT AU TRAVAIL

Principaux textes de lois, etc.

Loi sur les méthodes non discriminatoires

536. La Loi sur les méthodes non discriminatoires, qui protège contre toute discrimination dans l'emploi fondée sur la race, la religion, la croyance, la couleur, l'ascendance, le sexe, l'état matrimonial et l'origine nationale ou ethnique, est décrite dans le premier rapport.

537. Des modifications apportées à la Loi en 1981 ajoutent aux motifs de distinction illicite la déficience, l'âge, l'appartenance familiale et l'état de personne graciée. La Loi révisée autorise en outre le Commissaire des Territoires du Nord-Ouest à approuver des programmes visant à améliorer le bien-être de catégories particulières de personnes et précise que de telles mesures ne sauraient constituer une violation de la Loi.

Politiques et techniques permettant d'assurer un développement économique, social et culturel constant

538. L'entente quinquennale spéciale sur l'aménagement rural (programme spécial ARDA) conclue en 1977 entre les gouvernements fédéral et territorial, déjà mentionnée au précédent rapport, a été reconduite et restera en vigueur au moins jusqu'en 1987.

539. Une nouvelle entente générale de développement économique a été signée en 1982 par le gouvernement du Canada et celui des Territoires du Nord-Ouest. Elle s'applique jusqu'au 31 mars 1987 et prévoit des dépenses de 21 millions de dollars pour le développement des marchés intérieurs et la mise en valeur des ressources humaines et naturelles par le truchement d'ententes auxiliaires dans chacun de ces trois secteurs. Destinée à aider les habitants de cette région septentrionale à développer leur économie, cette entente a pour but immédiat d'accroître leur compétence dans le domaine des affaires, de faciliter la

---

* Rapport préparé par le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest.

croissance de leurs entreprises, de développer le secteur touristique, de favoriser la planification économique au niveau des municipalités, de développer un marché septentrional pour les produits du nord, de prospecter de nouvelles possibilités d'affaires et, enfin, de permettre aux populations du nord de développer leurs activités traditionnelles tout en aidant à la création d'emplois.

540. Une entente auxiliaire sur le développement d'un marché interne permet de débloquer des crédits pour stimuler les affaires, aider au développement des entreprises existantes et au lancement de nouvelles, faciliter la planification économique par les municipalités, aider celles-ci à attirer des compétences et aider au développement de nouveaux marchés pour les produits du nord.

541. Une autre entente auxiliaire est axée sur les ressources humaines et permet l'affectation de crédits pour organiser ou accroître les échanges de vivres et le commerce de la stéatite entre les différents établissements, en particulier, ceux des autochtones.

542. En vertu d'une entente sur le développement des ressources naturelles, des fonds sont disponibles pour la gestion des ressources renouvelables dans les domaines de la faune, de la forêt, de l'agriculture, des récoltes et des pêches, dans les meilleurs intérêts économiques des populations du nord.

543. D'autres programmes visent le développement économique, social et culturel de cette région, notamment, un programme de création d'entreprises administré par le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest et un programme spécial d'aide financière qui lui permet de verser au besoin des fonds d'urgence à des entreprises ayant un rôle social et économique particulièrement important. Il existe également un programme d'aide à l'organisation du développement économique destiné à stimuler la diversification de l'économie des Territoires du Nord-Ouest tout en respectant le style de vie des populations septentrionales. En outre, un nouveau programme a été créé en 1985 afin d'attirer des investissements en capital de risque dans des entreprises situées dans de petites collectivités. Tous ces programmes devaient coûter environ 2 millions de dollars au gouvernement des Territoires du Nord-Ouest en 1985. Par ailleurs, le gouvernement du Canada fournit une aide financière grâce au Programme de développement économique des Inuit qu'il administre conjointement avec le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest. Ce programme offre des prêts dans le cadre du Fonds de prêts aux Esquimaux (5 millions de dollars), des garanties de prêts (jusqu'à 5 millions) et des contributions (1,515 millions). Le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest aide aussi les entrepreneurs du nord par le truchement du programme de prêts à l'entreprise.

L'orientation technique et professionnelle et les programmes de formation

544. L'Ordonnance des apprentis et des ouvriers abordée dans le premier rapport a été abrogée et remplacée par une nouvelle loi promulguée le 25 novembre 1982.

545. La nouvelle Loi sur les apprentis et les ouvriers, S.N.W.T. 1982(3), c. 1, prévoit des cours de métiers, un examen et l'accréditation des ouvriers. Cette loi est administrée par le ministère de l'Éducation.

546. Cette loi institue une Commission de qualification des apprentis et des ouvriers de métier (Apprentices and Tradesmen Qualification Board) composée de

sept membres nommés par le ministre de l'Éducation et dont les fonctions consistent à entendre tous les appels qui lui sont présentés, à faire des recommandations au sujet de la formation et de l'accréditation des personnes appartenant à des corps de métiers et à examiner les recommandations faites par des comités consultatifs de métiers quant à la formation et aux qualifications des personnes appartenant à des corps de métiers.

547. La Loi prévoit aussi la nomination d'un surveillant des programmes destinés aux apprentis dont les fonctions sont les suivantes :

a) enregistrer tous les apprentis;

b) consigner tous les contrats d'apprentis et tenir le registre des annulations, des licenciements, des mutations et des contrats menés à terme;

c) dispenser les cours de formation prévus par la Loi;

d) administrer des examens de métiers périodiques aux apprentis et des examens finaux aux apprentis et aux candidats aux certificats de qualification;

e) surveiller la formation de tous les apprentis;

f) inspecter et approuver les installations utilisées pour la formation des apprentis aux termes de la Loi;

g) fournir tous les renseignements et mener toutes les enquêtes exigées par la Commission de qualification;

h) effectuer tous les examens et mener toutes les enquêtes qu'il juge nécessaires pour vérifier si la Loi est respectée.

548. La Loi sur l'éducation (Education Act), S.N.W.T. 1976(3), c. 2, prévoit des programmes d'éducation des adultes et d'enseignement postsecondaire pour les habitants des Territoires du Nord-Ouest qui désirent améliorer leurs qualifications ou se recycler.

ARTICLE 7 : DROIT À DES CONDITIONS DE TRAVAIL JUSTES ET FAVORABLES

Rémunération

549. Depuis le 1er avril 1986, le salaire horaire minimum de tout employé est de 5,00 $ (paragraphe 13(1) modifié de la Loi sur les normes de travail, c. 4, art. 2-3, 1985(4)). La différence de taux pour les jeunes, qui existait auparavant, a été abolie.

Égalité des chances de promotion

550. La Loi sur les méthodes non discriminatoires interdit la discrimination dans les promotions (paragraphe 4(1), 1981 (3e) c. 6, art. 5).

Repos, loisirs, limitation de la durée du travail et congés payés

551. Comme il a été signalé dans le précédent rapport, la principale mesure législative régissant les moments de repos et de loisirs, les heures de travail et les congés payés est la Loi sur les normes de travail. Les membres de

groupes syndiqués peuvent se voir accorder des avantages quelque peu différents dans leurs conventions collectives respectives.

Heures normales de travail et heures supplémentaires

552. La durée de travail maximale est de dix heures par jour ou de cinquante-quatre heures par semaine (cf. Loi sur les normes de travail, paragraphe 6(1), 1976 (7e) c. 3, art. 4).

ARTICLE 9 : DROIT À LA SÉCURITÉ SOCIALE

Principales lois

553. En plus de la législation du Parlement du Canada prévoyant le régime de sécurité sociale dans les Territoires du Nord-Ouest, les lois suivantes de l'Assemblée législative des Territoires du Nord-Ouest renferment aussi des dispositions concernant la sécurité sociale : la Loi sur le bien-être de l'enfance (Child Welfare Act), R.S.N.W.T. 1974, c. C-3; la Loi sur l'aide sociale (Social Assistance Act), R.S.N.W.T. 1974, c. S-9; la Loi sur les prestations de vieillesse (Senior Citizens Benefits Act), S.N.W.T. 1978(2), c. 13.

Prestations de maternité

554. La convention collective liant actuellement l'Association de la fonction publique des Territoires du Nord-Ouest et le Commissaire des Territoires du Nord-Ouest (alinéa 21.03) prévoit pour les employées un congé de maternité non payé de 37 semaines. Elles bénéficient pendant cette période de l'aide financière du régime d'assurance-chômage du gouvernement fédéral.

Prestations de vieillesse

Prestations supplémentaires de vieillesse

555. En vertu de la Loi sur les prestations de vieillesse, les personnes âgées bénéficiaires du supplément de revenu garanti ou de l'allocation de conjoint prévus dans la Loi sur la sécurité de la vieillesse (Canada), qui résident dans les Territoires du Nord-Ouest, ont aussi droit à une prestation supplémentaire. Depuis février 1985, ce supplément s'élève à 85 $ par mois.

Prestations familiales

556. La Loi sur l'aide sociale porte que les familles et les individus nécessiteux ont droit à une aide supplémentaire si leurs revenus mensuels n'excèdent pas un certain seuil fixé par voie de règlement.

557. Le ministère des Services sociaux fournit toute une gamme de services et de programmes d'aide aux enfants et aux familles à risque. Ce ministère accorde la priorité au maintien de la famille en tant que cellule autonome. L'aide dispensée prend la forme d'orientation, d'aide financière, de services d'aide à la maison et de services d'enquête et d'évaluation. Pour sa part, la Loi sur le bien-être de l'enfance prévoit des programmes de protection et de traitement. Enfin, d'autres programmes s'adressant aux individus, aux familles et aux collectivités sont fournis par l'intermédiaire des Services à la famille et à l'enfance, des Services d'aide aux alcooliques et aux toxicomanes et des Services d'aide aux personnes âgées et handicapées.

YUKON*

ARTICLE 6 : DROIT AU TRAVAIL

Politiques et techniques permettant d'assurer un développement économique, social et culturel constant

558. Les programmes décrits ci-dessous, offerts par le ministère du Développement économique et du Tourisme, favorisent le développement économique au Yukon.

559. Le Programme de rajustement des tarifs commerciaux a pour but d'égaliser les tarifs commerciaux d'électricité jusqu'à un niveau donné pour les entreprises du Yukon. Il est offert aux entreprises qui payent le tarif commercial (et non pas résidentiel) pour l'électricité et qui ont un revenu annuel brut de deux millions de dollars ou moins. Ces entreprises doivent être situées hors des limites de la ville de Whitehorse. L'objectif du programme est d'aider à uniformiser les tarifs d'électricité pour les entreprises du Yukon par l'octroi de subventions au titre des 1 000 premiers kilotwatts-heure de consommation d'électricité par mois.

560. Des programmes visant à stimuler le tourisme sont offerts dans le cadre de l'Entente auxiliaire Canada-Yukon sur le tourisme qui prévoit l'allocation de 10 millions de dollars pour des projets reliés au tourisme et lancés entre 1985 et 1989.

561. Les objectifs de l'Entente sont d'encourager le développement de nouveaux produits dans le domaine du voyage, d'accroître les dépenses effectuées par les touristes, de réduire les fluctuations saisonnières, et d'engendrer des emplois et des revenus. Les trois programmes offerts en vertu de cette entente sont le Programme d'aide à l'industrie du tourisme, le Programme de développement du marché et le Programme de développement des produits.

562. Le Programme de prêts à l'entreprise vise à stimuler la petite entreprise du Yukon. Ce programme de prêts à faibles taux d'intérêt est mis à la disposition des entrepreneurs qui désirent se lancer dans de nouvelles affaires ainsi qu'aux entreprises existantes qui désirent accroître leurs opérations. L'aide est accordée pour les dépenses en capital seulement. L'intention du programme est de fournir l'aide minimale nécessaire pour supplémenter le financement par actions et par emprunts et pour assurer le lancement des projets.

563. L'entente spéciale sur l'aménagement rural conclu en 1977 entre le gouvernement du Yukon et le gouvernement du Canada, qui devait expirer en 1982, a été reconduite jusqu'au 31 mars 1989.

564. En 1982, les deux gouvernements ont conclu une entente générale de développement économique qui sera en vigueur jusqu'au 31 mars 1987. Cette entente est destinée à aider le Yukon à développer son économie. Complémentant cette entente générale, cinq ententes auxiliaires ont été conlues; ces ententes portent sur les ressources renouvelables, les ressources minérales, la planification du développement économique, la relance de l'industrie minière et l'aide

---

* Rapport préparé par le gouvernement du Yukon.

à la petite entreprise. Dans le cadre de ces ententes, le gouvernement fédéral devait consacrer plus de 16 millions de dollars au développement économique du Yukon.

L'orientation technique et professionnelle et les programmes de formation

565. Trois lois adoptées par l'Assemblée législative du Yukon ont trait à la formation professionnelle, soit la Loi sur les règlements relatifs aux écoles de métiers (Trade School Regulations Act), la Loi sur la formation professionnelle (Occupational Training Act) et la Loi sur la formation des apprentis (Apprentice Training Act). Les dispositions des deux premières ont été expliquées dans le premier rapport.

566. La Loi sur la formation des apprentis permet au Commissaire de conclure des ententes, de nommer des particuliers, de mettre sur pied des comités et d'établir des règlements en ce qui a trait à la formation et à l'octroi de certificats dans des métiers donnés. Elle prévoit la mise en oeuvre de programmes d'apprentissage, l'administration d'examens et la remise de certificats attestant du statut de compagnon, de l'achèvement de programmes d'apprentissage ou de formation et d'autres niveaux de compétence.

ARTICLE 7 : DROIT À DES CONDITIONS DE TRAVAIL JUSTES ET FAVORABLES

Sécurité et hygiène du travail

1. Principaux textes de lois et règlements

567. La Loi sur la santé et la sécurité au travail (Occupational Health and Safety Act) a été proclamée en 1986, remplaçant la Loi sur les accidents du travail (Workers' Compensation Act) de 1983 et la Loi sur la sécurité dans les mines (Mining Safety Act). Les règlements suivants ont également été mis en vigueur en 1986 : le règlement général sur la sécurité; le règlement sur la santé au travail; le règlement sur la sécurité dans les mines; le règlement sur la plongée commerciale; le règlement sur la protection contre les radiations; et le règlement sur les opérations à l'aide d'explosifs.

2. Mise en application

568. Des inspecteurs ont accès à tous les lieux de travail et peuvent émettre des ordonnances dans le but de corriger toutes lacunes. Ce sont les tribunaux qui assurent l'exécution de ces ordonnances.

Repos, loisirs, congés, etc.

1. Principaux textes de lois

569. Sauf dans le cas des fonctionnaires, c'est la Loi sur les normes d'emploi (Employment Standards Act) qui régit les conditions minimales que les employeurs doivent respecter en ce qui concerne les moments de repos et de loisir, les heures de travail et les congés payés. Les autres lois pertinentes dans ce domaine sont la Loi sur la santé et la sécurité au travail, la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique (Public Service Staff Relations Act) et la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique du gouvernement fédéral.

2. Mise en application

i) Repos hebdomadaire

570. On doit donner à chaque employé au moins deux journées complètes de repos par semaine et, dans la mesure du possible, une de ces journées doit être le dimanche.

ii) Heures normales de travail et heures supplémentaires

571. Les heures normales de travail, telles qu'on les définit dans la Loi sur les normes d'emploi, ne doivent pas dépasser huit heures par jour et quarante heures par semaine.

572. Les employés qui travaillent à l'intérieur des mines ne peuvent, sauf en cas d'urgence, travailler plus de huit heures au cours d'une période de vingt-quatre heures.

573. Les fonctionnaires travaillent sept heures et demie ou huit heures par jour et sont autorisés à faire des heures supplémentaires, auquel cas l'employeur doit leur verser une compensation supplémentaire à un taux déterminé ou des crédits de congé compensatoire.

iii) Congés payés

574. La Loi sur les normes d'emploi garantit au moins deux semaines de congés payés par année de travail complète. En outre, lorsqu'une journée de congé payé coïncide avec un jour férié, elle est reportée.

iv) Jours fériés

575. Les jours fériés, appelés jours de congé général dans la Loi sur les normes d'emploi, sont le Jour de l'an, le Vendredi saint, le jour de la fête de la Reine, la fête du Canada, le jour de la Découverte (Discovery Day), la fête du Travail, le jour de l'Action de Grâce, le jour du Souvenir et le jour de Noël. Lorsqu'un jour férié coïncide avec un autre jour de congé, le jour de travail qui suit est considéré comme jour férié.

576. La Loi sur la Fonction publique (Public Service Act) accorde aux fonctionnaires, outre les jours mentionnés ci-dessus, la Journée nationale du patrimoine, le lundi de Pâques et le lendemain de Noël.

ARTICLE 9 : DROIT À LA SÉCURITÉ SOCIALE

1. Principaux textes de lois

577. Figurent parmi les lois territoriales pertinentes, la Loi sur l'assistance sociale (Social Assistance Act), la Loi sur le régime d'assurance-maladie (Health Care Insurance Plan), la Loi sur les services d'assurance-hospitalisation (Hospital Insurance Services Act), la Loi sur le supplément de revenu pour les personnes âgées (Seniors Income Supplement Act), la Loi sur les soins de jour (Day Care Act), la Loi sur les subventions accordées aux personnes âgées au titre des services (Pioneer Utility Grant Act) et la Loi sur les accidents du travail (Workers' Compensation Act).

2. Particularités

a) Prestations de vieillesse

578. Comme complément au Programme de sécurité de la vieillesse et au Régime de pensions du Canada offerts par le gouvernement fédéral ainsi qu'aux régimes de pensions privés, le gouvernement du Yukon parraine certains programmes particuliers.

579. Le Programme de supplément de revenu pour les personnes âgées prévoit le versement d'une somme mensuelle de 10 $ à 100 $, selon le revenu, aux bénéficiaires du Supplément de revenu garanti du gouvernement fédéral résidant au Yukon.

580. Le Programme de subventions aux personnes âgées au titre des services prévoit le versement d'une subvention annuelle de 600 $ aux personnes âgées qui sont propriétaires ou locataires de leur résidence principale et qui occupent celle-ci depuis au moins 183 jours, dont 90 jours d'hiver, au cours de l'année de présentation de la demande.

581. Les personnes âgées bénéficient de soins de santé complets sans être obligées de contribuer au régime d'assurance-maladie. Elles bénéficient également d'un régime d'assurance-médicaments (Pharmacare) qui leur rembourse la totalité du coût de certaines drogues contrôlées qui leur sont nécessaires.

582. Une indemnité supplémentaire de 125 $ par mois est offerte par le territoire, à titre de prestation supplémentaire aux personnes âgées bénéficiaires de l'assistance sociale.

b) Prestations aux survivants

583. La Loi sur les accidents du travail prévoit le versement de prestations aux survivants d'un employé décédé sur les lieux de son travail. Le montant des prestations est établi par règlement. Pour 1984, le barème des prestations mensuelles est le suivant :

Veuve ou veuf	688 $
Enfant à charge	175 $
Enfant à charge invalide	196 $
Enfant - aucun parent survivant	23 $
Veuve ou veuf - maladie	41 $
Enfant à charge - maladie	41 $

c) Allocations familiales

584. Le Programme d'assistance sociale prévoit le versement de prestations en espèces aux résidents du Yukon considérés comme étant dans le besoin à la suite d'un examen de leurs ressources. Les prestations sont destinées à couvrir les besoins de base (nourriture, logement, habillement, frais accessoires, services, combustible, admission à une maison de soins infirmiers ou à un foyer d'accueil) et peuvent également servir aux besoins spéciaux (soins médicaux, optiques ou dentaires, déplacements, vêtements spéciaux, comptes en souffrance, appareils ménagers, soin des enfants). Dans la plupart des cas, le montant des prestations est déterminé en fonction de la taille de la famille et du lieu de résidence.

INDEX

A

Accidents du travail
- Alberta, 14-15
- Canada, 11
- Colombie-Britannique, 21-22, 25-26
- Île-du-Prince-Édouard, 72, 75, 76
- Nouveau-Brunswick, 35, 37, 38
- Nouvelle-Écosse, 48, 51
- Ontario, 60-61
- Québec, 81, 86-87
- Saskatchewan, 98-99
- Terre-Neuve, 41-42
- Yukon, 105-107

Action positive
- Canada, 4
- Manitoba, 27-28
- Nouvelle-Écosse, 45, 47, 49
- Ontario, 56, 62-63
- Québec, 79, 81
- Saskatchewan, 95-96
- Territoires du Nord-Ouest, 100

Allocations familiales
- Colombie-Britannique, 26
- Île-du-Prince-Édouard, 76
- Nouveau-Brunswick, 38
- Nouvelle-Écosse, 51
- Ontario, 65
- Québec, 87
- Saskatchewan, 99
- Territoires du Nord-Ouest, 103
- Yukon, 107

Autochones
- Canada, 4-6
- Manitoba, 27, 28
- Nouveau-Brunswick, 33
- Québec, 81
- Territoires du Nord-Ouest, 101

C

Centre canadien du marché du travail et de la productivité, 5

Charte canadienne des droits et libertés, 1-3, 17, 53, 98

Chômage
- Canada, 6, 11-12
- Colombie-Britannique, 18, 20, 25
- Île-du-Prince-Édouard, 68, 70
- Manitoba, 27-28
- Nouveau-Brunswick, 33-34, 37-38
- Nouvelle-Écosse, 46, 51
- Ontario, 56-57, 63
- Québec, 85, 88
- Saskatchewan, 93, 94

Commission/ministère de l'Emploi et de l'Immigration, 5, 85, 90, 94

Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada, 4

Congés annuels
- Canada, 9
- Colombie-Britannique, 22
- Île-du-Prince-Édouard, 72-73
- Manitoba, 31
- Nouveau-Brunswick, 35
- Nouvelle-Écosse, 47, 49
- Ontario, 63
- Québec, 82
- Saskatchewan, 96
- Terre-Neuve, 41
- Territoires du Nord-Ouest, 102-103
- Yukon, 106

Congés de maternité, voir aussi congés des parents naturels ou adoptifs
- Alberta, 13, 15-16
- Canada, 9
- Colombie-Britannique, 20, 22
- Île-du-Prince-Édouard, 75
- Nouveau-Brunswick, 37
- Ontario, 63
- Québec, 85
- Territoires du Nord-Ouest, 103

Congés de paternité
- Manitoba, 31
- Saskatchewan 96

Congés des parents naturels ou adoptifs, voir aussi congés de maternité et congés de paternité, 9

Coopération internationale, accords de sécurité sociale
- Canada, 12
- Québec, 87

D

Droits de la personne, voir Lois sur les droits de la personne

Droits syndicaux
- Alberta, 15-16
- Canada, 9-10
- Colombie-Britannique, 23-24
- Île-du-Prince-Édouard, 73-74
- Manitoba, 31-32
- Nouveau-Brunswick, 35-36
- Nouvelle-Écosse, 49-50
- Ontario, 64

Québec, 83-84
Saskatchewan, 96
Terre-Neuve, 42
Territoires du Nord-Ouest, 103
Durée normale du travail
Nouvelle-Écosse, 49
Québec, 82
Yukon, 106

E
Égalité des chances de promotion
Canada, 9
Colombie-Britannique, 22
Île-du-Prince-Édouard, 72
Manitoba, 31
Nouveau-Brunswick, 35
Nouvelle-Écosse, 49
Ontario 61-63
Québec, 79, 81
Saskatchewan, 95-96
Territoires du Nord-Ouest, 102
Employés à temps partiel, 9
Employés du Parlement, les droits des, 3, 10
Énoncés de politiques et rapports divers
Blending tradition and innovation ("Tradition et Progrès"), 66
Cap sur l'égalité, 3
Égalité pour tous, 3
Faits saillants de l'évolution de la législation du travail, 1
Labour Market Bulletin, 68
Les attitudes des Canadiens à l'égard des femmes: Trente ans d'évolution, 7
Les droits à l'égalité et la législation fédérale, 3
Les femmes et la formation professionelle, 78, 91
Les femmes dans la population active - Faits et données, 7
Les normes du travail au Canada, 1
Rapport annuel de 1984 (de la Commission de sa santé et de la sécurité du travail du Québec), 91
Répertoire: santé et sécurité au travail: législation au Canada, 1
Unemployment on Prince Edward Island, 68
Women in the P.E.I. Labour Force, 68
Enseignement en alternance, 57
Équité en matière d'emploi
Canada, 4
Nouveau-Brunswick, 33
Étudiant(e)s
Canada, 6
Colombie-Britannique, 20
Île-du-Prince-Édouard, 67
Ontario, 54-56, 58
Québec, 86
Saskatchewan, 92, 98

F
Femmes, voir aussi Action positive, Salaire égal, Congés de maternité, Harcèlement sexuel
Alberta, 13
Canada, 1-4, 6-9
Colombie-Britannique, 19-20, 21-22
Île-du-Prince-Édouard, 68
Manitoba, 27-28
Nouveau-Brunswick, 33, 35
Nouvelle-Écosse, 45-47
Ontario, 52, 55-57, 59-63
Québec, 78, 79, 81, 85, 89-91
Saskatchewan, 95
Terre-Neuve, 39
Formation en apprentissage
Colombie-Britannique, 19
Île-du-Prince-Édouard, 69
Manitoba, 28
Ontario, 55-56
Saskatchewan, 93-94
Terre-Neuve, 39
Territoires du Nord-Ouest, 101-102
Yukon, 105
Formation industrielle
Île-du-Prince-Édouard, 69
Nouveau-Brunswick, 34
Ontario, 54, 55
Québec 90
Terre-Neuve, 39
Formation technique et professionnelle
Canada, 5-6
Colombie Britannique, 19
Île-du-Prince-Édouard, 69
Nouveau-Brunswick, 34
Nouvelle-Écosse, 45-46
Ontario, 54-58
Québec, 78, 89-90
Saskatchewan, 93-94
Territoires du Nord-Ouest, 101-102
Yukon, 105
Formule Rand, 10

G
Garderies
Colombie-Britannique, 26
Manitoba, 28-29, 32

Terre-Neuve, 39, 40
Grève, droit de
Alberta, 16
Canada, 2, 10
Colombie-Britannique, 23-24
Île-du-Prince-Édouard, 74
Manitoba, 31-32
Nouveau-Brunswick, 36
Québec, 83-84
Saskatchewan, 96

H
Harcèlement
Canada, 3
Ontario, 52, 61-62
Harcèlement sexuel
Canada, 3
Colombie-Britannique, 17-18
Ontario, 52, 61-62

J
Jeunes
Canada, 6-7
Colombie-Britannique, 20
Île-du-Prince-Édouard, 67, 71
Nouveau-Brunswick, 34
Nouvelle-Écosse, 45
Ontario, 54-58, 64
Saskatchewan, 92, 97
Terre-Neuve, 39
Territories du Nord-Ouest, 102
Jugements des tribunaux
McIntire v. University of Manitoba, 27
Newport v. Manitoba, 27
Retail, Wholesale and Department Store Union v. Dolphin Delivery, 2

L
Licenciement arbitraire
Canada, 6
Colombie-Britannique, 19-20
Île-du-Prince-Édouard, 69-70
Nouveau-Brunswick, 34
Nouvelle-Écosse, 46
Québec, 78-79
Saskatchewan, 94
Loi constitutionnelle de 1982, 1, 2
Lois du travail, voir aussi Normes d'emploi
Alberta, 13, 15-16
Canada, 3, 6-10
Colombie-Britannique, 20, 23-24
Île-du-Prince-Édouard, 66, 68, 70, 72-75
Manitoba, 31-32
Nouveau-Brunswick, 36
Nouvelle-Écosse, 44, 46, 49
Ontario, 64
Québec, 77, 85
Saskatchewan, 94-96
Terre-Neuve, 41-42
Territoires du Nord-Ouest, 102-103
Lois sur les droits de la personne
Alberta, 13
Canada, 1-3, 7, 10
Colombie-Britannique, 17-18, 21-22
Île-du-Prince-Édouard, 66, 74
Manitoba, 27, 31
Nouveau-Brunswick, 34-35
Nouvelle-Écosse, 44-45, 49
Ontario, 52-53, 61-62, 64
Québec, 81
Saskatchewan, 95-96
Terre-Neuve, 39, 41
Territoires du Nord-Ouest, 100

M
Ministère de l'Expansion industrielle régionale, 4-5
Minorités visibles
Canada, 4
Manitoba, 27
Nouvelle-Écosse, 45, 47
Ontario, 52
Québec, 81

N
Normes d'emploi, voir aussi Lois du travail
Alberta, 13, 15-16
Colombie-Britannique, 17, 19-22
Île-du-Prince-Édouard, 70
Manitoba, 28-29, 31
Nouveau-Brunswick, 34-35
Ontario, 53, 58-59, 63
Yukon, 105-106

O
Ombudsman, 44, 99

P
Personnes handicapés
Alberta, 15
Canada, 4, 6, 7, 11
Colombie-Britannique, 19-20, 25
Île-du-Prince-Édouard, 66, 70, 74, 76
Manitoba, 27-28, 31-32
Nouveau-Brunswick, 33-34, 38

Nouvelle-Écosse, 44-45, 47, 51
Ontario, 52, 59-60, 62, 65
Québec, 81, 85-86
Saskatchewan, 93, 96, 98-99
Terre-Neuve, 39, 40, 42, 43
Territoires du Nord-Ouest, 100, 103
Planification de la main d'oeuvre
Colombie-Britannique, 18-19
Ontario, 54
Saskatchewan, 93
Politiques, voir Énoncés de politiques et rapports divers
Prestations aux survivants
Alberta, 16
Canada, 11
Île-du-Prince-Édouard, 75-76
Nouveau-Brunswick, 37-38
Nouvelle-Écosse, 50-51
Ontario, 61
Québec, 85-86
Yukon, 107
Prestations d'invalidité
Canada, 11
Colombie-Britannique, 26
Île-du-Prince-Édouard, 75
Nouveau-Brunswick, 37
Nouvelle-Écosse, 50
Ontario, 65
Québec, 85
Prestations de vieillesse
Canada, 11
Colombie-Britannique, 26
Île-du-Prince-Édouard, 75
Manitoba, 32
Nouveau-Brunswick, 37
Nouvelle-Écosse, 50
Ontario, 65
Saskatchewan, 98
Territoires du Nord-Ouest, 103
Yukon, 107
Prestations en espèces en cas de maladie
Île-du-Prince-Édouard, 74-75
Nouveau-Brunswick, 37
Nouvelle-Écosse, 50
Québec, 85
Politique, voir Énoncés de politiques et rapports divers
Programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs, 11

R

Rapports, voir Énoncés de politiques et rapports divers
Régime de pensions du Canada, 11, 60, 107
partage de la pension de retraite, 11
prestations d'invalidité, 11
prestations de survivant, 11
Rémunération
Alberta, 15
Canada, 1, 7-9, 12
Colombie-Britannique, 20-21, 23
Île-du-Prince-Édouard, 70-71
Manitoba, 28-29
Nouveau-Brunswick, 35
Nouvelle-Écosse, 46-47, 49
Ontario, 58-61, 63
Québec, 79, 82
Saskatchewan, 95, 99
Territoires du Nord-Ouest, 102
Retraite obligatoire
Canada, 3
Manitoba, 27
Québec, 77

S

Salaire égal pour des fonctions équivalentes, voir aussi Salaire égal pour un travail égal
Canada, 7
Colombie-Britannique, 21
Manitoba, 29
Nouvelle-Écosse, 47
Ontario, 59-60
Québec, 79
Salaire égal pour un travail égal, voir aussi Salaire égal pour des fonctions équivalentes
Colombie-Britannique, 21
Manitoba, 29
Nouveau-Brunswick, 35
Nouvelle-Écosse, 47
Ontario, 59-60
Salaire minimum
Alberta, 15
Canada, 7
Colombie-Britannique, 17, 20
Île-du-Prince-Édouard, 70, 71
Manitoba, 29
Nouveau-Brunswick, 34-35
Nouvelle-Écosse, 46-47, 49
Ontario, 58-59
Québec, 79
Saskatchewan, 95
Terre-Neuve, 41
Territoires du Nord-Ouest, 102

Sécurité et hygiène du travail
Alberta, 13-15
Canada, 8-9
Colombie-Britannique, 21-22
Île-du-Prince-Édouard, 71-72
Manitoba, 29-31
Nouveau-Brunswick, 35
Nouvelle-Écosse, 48
Ontario, 60-61
Québec, 79-81
Terre-Neuve, 41-42
Yukon, 105
Sécurité sociale
Alberta, 16
Canada, 10-12
Colombie-Britannique, 24-26
Île-du-Prince-Édouard, 74-76
Manitoba, 32
Nouveau-Brunswick, 36-38
Nouvelle-Écosse, 50-51
Ontario, 64-65
Québec, 84-87
Saskatchewan, 96-99
Terre-Neuve, 42
Territoires du Nord-Ouest, 103
Yukon, 106-107
Sécurité sociale, accords de, 12, 87
Soins et services médicaux
Canada, 10
Colombie-Britannique, 18, 24-26
Île-du-Prince-Édouard, 74
Nouveau-Brunswick, 37
Nouvelle-Écosse, 50
Ontario, 64-65
Québec, 84-85
Saskatchewan, 97-98
Terre-Neuve, 42
Yukon, 106

T
Travailleurs domestiques
Alberta, 13
Île-du-Prince-Édouard, 70
Manitoba, 28, 31
Ontario, 58, 63
Saskatchewan 95, 98

PACTE INTERNATIONAL RELATIF AUX DROITS ÉCONOMIQUES, SOCIAUX ET CULTURELS

PRÉAMBULE

LES ÉTATS PARTIES AU PRÉSENT PACTE,

CONSIDÉRANT que, conformément aux principes énoncés dans la Charte des Nations Unies, la reconnaissance de la dignité inhérente à tous les membres de la famille humaine et de leurs droits égaux et inaliénables constitue le fondement de la liberté, de la justice et de la paix dans le monde,

Reconnaissant que ces droits découlent de la dignité inhérente à la personne humaine,

Reconnaissant que, conformément à la Déclaration universelle des droits de l'homme, l'idéal de l'être humain libre, libéré de la crainte et de la misère, ne peut être réalisé que si des conditions permettant à chacun de jouir de ses droits économiques, sociaux et culturels, aussi bien que de ses droits civils et politiques, sont créées,

Considérant que la Charte des Nations Unies impose aux Etats l'obligation de promouvoir le respect universel et effectif des droits et des libertés de l'homme,

Prenant en considération le fait que l'individu a des devoirs envers autrui et envers la collectivité à laquelle il appartient et est tenu de s'efforcer de promouvoir et de respecter les droits reconnus dans le présent Pacte,

Sont convenus des articles suivants :

PREMIÈRE PARTIE

Article premier

1. Tous les peuples ont le droit de disposer d'eux-mêmes. En vertu de ce droit, ils déterminent librement leur statut politique et assurent librement leur développement économique, social et culturel.

2. Pour atteindre leurs fins, tous les peuples peuvent disposer librement de leurs richesses et de leurs ressources naturelles, sans préjudice des obligations qui découlent de la coopération économique internationale, fondée sur le principe de l'intérêt mutuel, et du droit international. En aucun cas, un peuple ne pourra être privé de ses propres moyens de subsistance.

3. Les Etats parties au présent Pacte, y compris ceux qui ont la responsabilité d'administrer des territoires non autonomes et des territoires sous tutelle, sont tenus de faciliter la réalisation du droit des peuples à disposer d'eux-mêmes, et de respecter ce droit, conformément aux dispositions de la Charte des Nations Unies.

DEUXIÈME PARTIE

Article 2

1. Chacun des Etats parties au présent Pacte s'engage à agir, tant par son effort propre que par l'assistance et la coopération internationales, notamment sur les plans économique et technique, au maximum de ses ressources disponibles, en vue d'assurer progressivement de plein exercice des droits reconnus dans le présent Pacte par tous les moyens appropriés, y compris en particulier l'adoption de mesures législatives.

2. Les Etats parties au présent Pacte s'engagent à garantir que les droits qui y sont énoncés seront exercés sans discrimination aucune fondée sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, l'opinion politique ou toute autre opinion, l'origine nationale ou sociale, la fortune, la naissance ou toute autre situation.

3. Les pays en voie de développement, compte dûment tenu des droits de l'homme et de leur économie nationale, peuvent déterminer dans quelle mesure ils garantiront les droits économiques reconnus dans le présent Pacte à des non-ressortissants.

Article 3

Les Etats parties au présent Pacte s'engagent à assurer le droit égal qu'ont l'homme et la femme au bénéfice de tous les droits économiques, sociaux et culturels qui sont énumérés dans le présent Pacte.

Article 4

Les Etats parties au présent Pacte reconnaissent que, dans la jouissance des droits assurés par l'Etat conformément au présent Pacte, l'Etat ne peut soumettre ces droits qu'aux limitations établies par la loi, dans la seule mesure compatible avec la nature de ces droits

et exclusivement en vue de favoriser le bien-être général dans une société démocratique.

Article 5

1. Aucune disposition du présent Pacte ne peut être interprétée comme impliquant pour un Etat, un groupement ou un individu un droit quelconque de se livrer à une activité ou d'accomplir un acte visant à la destruction des droits ou libertés reconnus dans le présent Pacte ou à des limitations plus amples que celles prévues dans ledit Pacte.
2. Il ne peut être admis aucune restriction ou dérogation aux droits fondamentaux de l'homme reconnus ou en vigueur dans tout pays en vertu de lois, de conventions, de règlements ou de coutumes, sous prétexte que le présent Pacte ne les reconnaît pas ou les reconnaît à un moindre degré.

TROISIÈME PARTIE

Article 6

1. Les Etats parties au présent Pacte reconnaissent le droit au travail, qui comprend le droit qu'a toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté, et prendront des mesures appropriées pour sauvegarder ce droit.
2. Les mesures que chacun des Etats parties au présent Pacte prendra en vue d'assurer le plein exercice de ce droit doivent inclure l'orientation et la formation techniques et professionnelles, l'élaboration de programmes, de politiques et de techniques propres à assurer un développement économique, social et culturel constant et un plein emploi productif dans des conditions qui sauvegardent aux individus la jouissance des libertés politiques et économiques fondamentales.

Article 7

Les Etats parties au présent Pacte reconnaissent le droit qu'a toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorables, qui assurent notamment :

a) La rémunération qui procure, au minimum, à tous les travailleurs :

i) Un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction aucune; en particulier, les femmes doivent avoir la garantie que les conditions de travail qui leur sont accordées ne sont pas inférieures à celles

dont bénéficient les hommes et recevoir la même rémunération qu'eux pour un même travail;
ii) Une existence décente pour eux et leur famille conformément aux dispositions du présent Pacte;

b) La sécurité et l'hygiène du travail;

c) La même possibilité pour tous d'être promus, dans leur travail, à la catégorie supérieure appropriée, sans autre considération que la durée des services accomplis et les aptitudes;

d) Le repos, les loisirs, la limitation raisonnable de la durée du travail et les congés payés périodiques, ainsi que la rémunération des jours fériés.

Article 8

1. Les Etats parties au présent Pacte s'engagent à assurer :

a) Le droit qu'a toute personne de former avec d'autres des syndicats et de s'affilier au syndicat de son choix, sous la seule réserve des règles fixées par l'organisation intéressée, en vue de favoriser et de protéger ses intérêts économiques et sociaux. L'exercice de ce droit ne peut faire l'objet que des seules restrictions prévues par la loi et qui constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, dans l'intérêt de la sécurité nationale ou de l'ordre public, ou pour protéger les droits et les libertés d'autrui;

b) Le droit qu'ont les syndicats de former des fédérations ou des confédérations nationales et le droit qu'ont celles-ci de former des organisations syndicales internationales ou de s'y affilier;

c) Le droit qu'ont les syndicats d'exercer librement leur activité, sans limitations autres que celles qui sont prévues par la loi et qui constituent des mesures nécessaires dans une société démocratique, dans l'intérêt de la sécurité nationale ou de l'ordre public, ou pour protéger les droits et les libertés d'autrui;

d) Le droit de grève, exercé conformément aux lois de chaque pays.

2. Le présent article n'empêche pas de soumettre à des restrictions légales l'exercice de ces droits par les membres des forces armées, de la police ou de la fonction publique.

3. Aucune disposition du présent article ne permet aux Etats parties à la Convention de 1948 de l'Organisation internationale du Travail concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical de prendre des mesures législatives portant atteinte — ou

d'appliquer la loi de façon à porter atteinte — aux garanties prévues dans ladite convention.

Article 9

Les Etats parties au présent Pacte reconnaissent le droit de toute personne à la sécurité sociale, y compris les assurances sociales.

Article 10

Les Etats parties au présent Pacte reconnaissent que :

1. Une protection et une assistance aussi larges que possible doivent être accordées à la famille, qui est l'élément naturel et fondamental de la société, en particulier pour sa formation et aussi longtemps qu'elle a la responsabilité de l'entretien et de l'éducation d'enfants à charge. Le mariage doit être librement consenti par les futurs époux.

2. Une protection spéciale doit être accordée aux mères pendant une période de temps raisonnable avant et après la naissance des enfants. Les mères salariées doivent bénéficier, pendant cette même période, d'un congé payé ou d'un congé accompagné de prestations de sécurité sociale adéquates.

3. Des mesures spéciales de protection et d'assistance doivent être prises en faveur de tous les enfants et adolescents, sans discrimination aucune pour des raisons de filiation ou autres. Les enfants et adolescents doivent être protégés contre l'exploitation économique et sociale. Le fait de les employer à des travaux de nature à compromettre leur moralité ou leur santé, à mettre leur vie en danger ou à nuire à leur développement normal doit être sanctionné par la loi. Les Etats doivent aussi fixer des limites d'âge au-dessous desquelles l'emploi salarié de la main-d'œuvre enfantine sera interdit et sanctionné par la loi.

Article 11

1. Les Etats parties au présent Pacte reconnaissent le droit de toute personne à un niveau de vie suffisant pour elle-même et sa famille, y compris une nourriture, un vêtement et un logement suffisants, ainsi qu'à une amélioration constante de ses conditions d'existence. Les Etats parties prendront des mesures appropriées pour assurer la réalisation de ce droit et ils reconnaissent à cet effet l'importance essentielle d'une coopération internationale librement consentie.

2. Les Etats parties au présent Pacte reconnaissant le droit fondamental qu'a toute personne d'être à l'abri de la faim, adopteront, individuellement et au moyen de la coopération internationale, les mesures nécessaires, y compris des programmes concrets :

a) Pour améliorer les méthodes de production, de conservation et de distribution des denrées alimentaires par la pleine utilisation des connaissances techniques et scientifiques, par la diffusion de principes d'éducation nutritionnelle et par le développement ou la réforme des régimes agraires, de manière à assurer au mieux la mise en valeur et l'utilisation des ressources naturelles;

b) Pour assurer une répartition équitable des ressources alimentaires mondiales par rapport aux besoins, compte tenu des problèmes qui se posent tant aux pays importateurs qu'aux pays exportateurs de denrées alimentaires.

Article 12

1. Les Etats parties au présent Pacte reconnaissent le droit qu'a toute personne de jouir du meilleur état de santé physique et mentale qu'elle soit capable d'atteindre.

2. Les mesures que les Etats parties au présent Pacte prendront en vue d'assurer le plein exercice de ce droit devront comprendre les mesures nécessaires pour assurer :

a) La diminution de la mortinatalité et de la mortalité infantile, ainsi que le développement sain de l'enfant;

b) L'amélioration de tous les aspects de l'hygiène du milieu et de l'hygiène industrielle;

c) La prophylaxie et le traitement des maladies épidémiques, endémiques, professionnelles et autres, ainsi que la lutte contre ces maladies;

d) La création de conditions propres à assurer à tous des services médicaux et une aide médicale en cas de maladie.

Article 13

1. Les Etats parties au présent Pacte reconnaissent le droit de toute personne à l'éducation. Ils conviennent que l'éducation doit viser au plein épanouissement de la personnalité humaine et du sens de sa dignité et renforcer le respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales. Ils conviennent en outre que l'éducation doit mettre toute personne en mesure de jouer un rôle utile dans une société libre, favoriser la compréhension, la tolérance et l'amitié entre toutes les nations et tous les groupes raciaux, ethniques ou religieux et encourager le développement des activités des Nations Unies pour le maintien de la paix.

2. Les Etats parties au présent Pacte reconnaissent qu'en vue d'assurer le plein exercice de ce droit :

a) L'enseignement primaire doit être obligatoire et accessible gratuitement à tous;

b) L'enseignement secondaire, sous ses différentes formes, y compris l'enseignement secondaire technique et professionnel, doit être généralisé et rendu accessible à tous par tous les moyens appropriés et notamment par l'instauration progressive de la gratuité;

c) L'enseignement supérieur doit être rendu accessible à tous en pleine égalité, en fonction des capacités de chacun, par tous les moyens appropriés et notamment par l'instauration progressive de la gratuité;

d) L'éducation de base doit être encouragée ou intensifiée, dans toute la mesure possible, pour les personnes qui n'ont pas reçu d'instruction primaire ou qui ne l'ont pas reçue jusqu'à son terme;

e) Il faut poursuivre activement le développement d'un réseau scolaire à tous les échelons, établir un système adéquat de bourses et améliorer de façon continue les conditions matérielles du personnel enseignant.

3. Les Etats parties au présent Pacte s'engagent à respecter la liberté des parents et, le cas échéant, des tuteurs légaux, de choisir pour leurs enfants des établissements autres que ceux des pouvoirs publics, mais conformes aux normes minimales qui peuvent être prescrites ou approuvées par l'Etat en matière d'éducation, et de faire assurer l'éducation religieuse et morale de leurs enfants conformément à leurs propres convictions.

4. Aucune disposition du présent article ne doit être interprétée comme portant atteinte à la liberté des individus et des personnes morales de créer et de diriger des établissements d'enseignement, sous réserve que les principes énoncés au paragraphe 1 du présent article soient observés et que l'éducation donnée dans ces établissements soit conforme aux normes minimales qui peuvent être prescrites par l'Etat.

Article 14

Tout Etat partie au présent Pacte qui, au moment où il devient partie, n'a pas encore pu assurer dans sa métropole ou dans les territoires placés sous sa juridiction le caractère obligatoire et la gratuité de l'enseignement primaire s'engage à établir et à adopter, dans un délai de deux ans, un plan détaillé des mesures nécessaires pour réaliser progressivement, dans un nombre raisonnable d'années fixé par ce plan, la pleine application du principe de l'enseignement primaire obligatoire et gratuit pour tous.

Article 15

1. Les Etats parties au présent Pacte reconnaissent à chacun le droit :

a) De participer à la vie culturelle;

b) De bénéficier du progrès scientifique et de ses applications;

c) De bénéficier de la protection des intérêts moraux et matériels découlant de toute production scientifique, littéraire ou artistique dont il est l'auteur.

2. Les mesures que les Etats parties au présent Pacte prendront en vue d'assurer le plein exercice de ce droit devront comprendre celles qui sont nécessaires pour assurer le maintien, le développement et la diffusion de la science et de la culture.

3. Les Etats parties au présent Pacte s'engagent à respecter la liberté indispensable à la recherche scientifique et aux activités créatrices.

4. Les Etats parties au présent Pacte reconnaissent les bienfaits qui doivent résulter de l'encouragement et du développement de la coopération et des contacts internationaux dans le domaine de la science et de la culture.

QUATRIÈME PARTIE

Article 16

1. Les Etats parties au présent Pacte s'engagent à présenter, conformément aux dispositions de la présente partie du Pacte, des rapports sur les mesures qu'ils auront adoptées et sur les progrès accomplis en vue d'assurer le respect des droits reconnus dans le Pacte.

2. *a*) Tous les rapports sont adressés au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, qui en transmet copie au Conseil économique et social, pour examen, conformément aux dispositions du présent Pacte;

b) Le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies transmet également aux institutions spécialisées copie des rapports, ou de toutes parties pertinentes des rapports, envoyés par les Etats parties au présent Pacte qui sont également membres desdites institutions spécialisées, pour autant que ces rapports, ou parties de rapports, ont trait à des questions relevant de la compétence desdites institutions aux termes de leurs actes constitutifs respectifs.

Article 17

1. Les Etats parties au présent Pacte présentent leurs rapports par étapes, selon un programme qu'établira le Conseil économique et social dans un délai d'un an à compter de la date d'entrée en vigueur du présent Pacte, après avoir consulté les Etats parties et les institutions spécialisées intéressées.
2. Les rapports peuvent faire connaître les facteurs et les difficultés empêchant ces Etats de s'acquitter pleinement des obligations prévues au présent Pacte.
3. Dans le cas où des renseignements à ce sujet ont déjà été adressés à l'Organisation des Nations Unies ou à une institution spécialisée par un Etat partie au Pacte, il ne sera pas nécessaire de reproduire lesdits renseignements et une référence précise à ces renseignements suffira.

Article 18

En vertu des responsabilités qui lui sont conférées par la Charte des Nations Unies dans le domaine des droits de l'homme et des libertés fondamentales, le Conseil économique et social pourra conclure des arrangements avec les institutions spécialisées, en vue de la présentation par celles-ci de rapports relatifs aux progrès accomplis quant à l'observation des dispositions du présent Pacte qui entrent dans le cadre de leurs activités. Ces rapports pourront comprendre des données sur les décisions et recommandations adoptées par les organes compétents des institutions spécialisées au sujet de cette mise en œuvre.

Article 19

Le Conseil économique et social peut renvoyer à la Commission des droits de l'homme aux fins d'étude et de recommandation d'ordre général ou pour information, s'il y a lieu, les rapports concernant les droits de l'homme que communiquent les Etats conformément aux articles 16 et 17 et les rapports concernant les droits de l'homme que communiquent les institutions spécialisées conformément à l'article 18.

Article 20

Les Etats parties au présent Pacte et les institutions spécialisées intéressées peuvent présenter au Conseil économique et social des observations sur toute recommandation d'ordre général faite en vertu de l'article 19 ou sur toute mention d'une recommandation d'ordre général figurant dans un rapport de la Commission des droits de l'homme ou dans tout document mentionné dans ledit rapport.

Article 21

Le Conseil économique et social peut présenter de temps en temps à l'Assemblée générale des rapports contenant des recommandations de caractère général et un résumé des renseignements reçus des Etats parties au présent Pacte et des institutions spécialisées sur les mesures prises et les progrès accomplis en vue d'assurer le respect général des droits reconnus dans le présent Pacte.

Article 22

Le Conseil économique et social peut porter à l'attention des autres organes de l'Organisation des Nations Unies, de leurs organes subsidiaires et des institutions spécialisées intéressées qui s'occupent de fournir une assistance technique toute question que soulèvent les rapports mentionnés dans la présente partie du présent Pacte et qui peut aider ces organismes à se prononcer, chacun dans sa propre sphère de compétence, sur l'opportunité de mesures internationales propres à contribuer à la mise en œuvre effective et progressive du présent Pacte.

Article 23

Les Etats parties au présent Pacte conviennent que les mesures d'ordre international destinées à assurer la réalisation des droits reconnus dans ledit Pacte comprennent notamment la conclusion de conventions, l'adoption de recommandations, la fourniture d'une assistance technique et l'organisation, en liaison avec les gouvernements intéressés, de réunions régionales et de réunions techniques aux fins de consultations et d'études.

Article 24

Aucune disposition du présent Pacte ne doit être interprétée comme portant atteinte aux dispositions de la Charte des Nations Unies et des constitutions des institutions spécialisées qui définissent les responsabilités respectives des divers organes de l'Organisation des Nations Unies et des institutions spécialisées en ce qui concerne les questions traitées dans le présent Pacte.

Article 25

Aucune disposition du présent Pacte ne sera interprétée comme portant atteinte au droit inhérent de tous les peuples à profiter et à user pleinement et librement de leurs richesses et ressources naturelles.

CINQUIÈME PARTIE

Article 26

1. Le présent Pacte est ouvert à la signature de tout Etat Membre de l'Organisation des Nations Unies ou membre de l'une quelconque de ses institutions spécialisées, de tout Etat partie au Statut de la Cour internationale de Justice, ainsi que de tout autre Etat invité par l'Assemblée générale des Nations Unies à devenir partie au présent Pacte.
2. Le présent Pacte est sujet à ratification et les instruments de ratification seront déposés auprès du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.
3. Le présent Pacte sera ouvert à l'adhésion de tout Etat visé au paragraphe 1 du présent article.
4. L'adhésion se fera par le dépôt d'un instrument d'adhésion auprès du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.
5. Le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies informe tous les Etats qui ont signé le présent Pacte ou qui y ont adhéré du dépôt de chaque instrument de ratification ou d'adhésion.

Article 27

1. Le présent Pacte entrera en vigueur trois mois après la date du dépôt auprès du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies du trente-cinquième instrument de ratification ou d'adhésion.
2. Pour chacun des Etats qui ratifieront le présent Pacte ou y adhéreront après le dépôt du trente-cinquième instrument de ratification ou d'adhésion, ledit Pacte entrera en vigueur trois mois après la date du dépôt par cet Etat de son instrument de ratification ou d'adhésion.

Article 28

Les dispositions du présent Pacte s'appliquent, sans limitation ni exception aucune, à toutes les unités constitutives des Etats fédératifs.

Article 29

1. Tout Etat partie au présent Pacte peut proposer un amendement et en déposer le texte auprès du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies. Le Secrétaire général transmet alors tous projets d'amendements aux Etats parties au présent Pacte en leur demandant de lui indiquer s'ils désirent voir convoquer une conférence d'Etats parties pour examiner ces projets et les mettre aux voix. Si un tiers au moins des Etats se déclarent en faveur de cette convocation, le Secrétaire général convoque la conférence sous les auspices de l'Organisation des Nations Unies. Tout amendement

adopté par la majorité des Etats présents et votants à la conférence est soumis pour approbation à l'Assemblée générale des Nations Unies.

2. Ces amendements entrent en vigueur lorsqu'ils ont été approuvés par l'Assemblée générale des Nations Unies et acceptés, conformément à leurs règles constitutionnelles respectives, par une majorité des deux tiers des Etats parties au présent Pacte.

3. Lorsque ces amendements entrent en vigueur, ils sont obligatoires pour les Etats parties qui les ont acceptés, les autres Etats parties restant liés par les dispositions du présent Pacte et par tout amendement antérieur qu'ils ont accepté.

Article 30

Indépendamment des notifications prévues au paragraphe 5 de l'article 26, le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies informera tous les Etats visés au paragraphe 1 dudit article :

a) Des signatures apposées au présent Pacte et des instruments de ratification et d'adhésion déposés conformément à l'article 26;

b) De la date à laquelle le présent Pacte entrera en vigueur conformément à l'article 27 et de la date à laquelle entreront en vigueur les amendements prévus à l'article 29.

Article 31

1. Le présent Pacte, dont les textes anglais, chinois, espagnol, français et russe font également foi, sera déposé aux archives de l'Organisation des Nations Unies.

2. Le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies transmettra une copie certifiée conforme du présent Pacte à tous les Etats visés à l'article 26.